



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima institucional y satisfacción laboral en los  
docentes de la institución educativa Santa Rosa de  
Trujillo. Año 2017**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE  
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**AUTORA:**

Br. Kathy Noemi Ricse Manyari

**ASESORA:**

Dra. Kony Luby Durán Llaro

**SECCIÓN:**

Educación e idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

**PERÚ – 2018**

## **PÁGINA DEL JURADO**

---

**Dr. NECIOSUP OBANDO JORGE EDUARDO**  
**Presidente**

---

**Dra. MORENO TORRES PATRICIA DEL PILAR**  
**Secretario**

---

**Dra. DURAN LLARO KONY LUBY**  
**Vocal**

## DEDICATORIA

A: mi querida madre Clara Manyari Ortega, por su apoyo, consejo, comprensión y por ser mi ejemplo personal de fortaleza y motivación clara de superación.

A mis hermanos Jenny y Herly por su incondicional apoyo, confianza y amor perfectamente mantenido a través del tiempo.

A: mis queridas abuelas Eucaria (QEPD) y Jacinta (QEPD), gestoras de historias, superación y éxito.

## **AGRADECIMIENTO**

Mi gratitud primero a Dios

A la Reverenda madre Aracelly Ortiz Merino directora de la institución educativa Santa Rosa y a todo el personal docente por su participación en el proceso del trabajo de investigación.

A la Universidad César Vallejo y sus profesionales competentes, Doctores y Magísteres que colaboraron con su valioso asesoramiento.

A la Dra. Kony Luby Duran Llaro, asesora de tesis.

Gracias a los míos por estar incondicionalmente conmigo, gracias a mi Luz Clarita por su incomparable amor de madre, gracias a Jenny por sus oraciones, mi ser descansa cuando me escucha; a Herly por ser mi referente de profesionalismo y responsabilidad, gracias a los que no están, pero están en mi corazón. ¡Gracias a todos!

## DECLARACIÓN JURADA

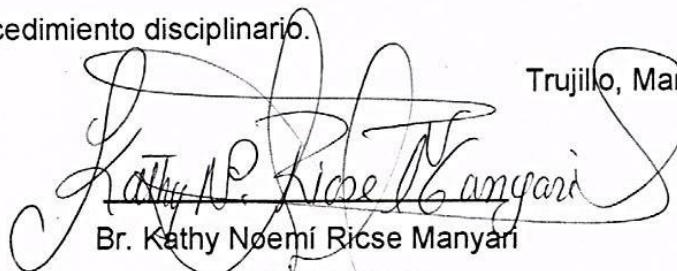
Yo, Kathy Noemi Ricse Manyari, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Privada César Vallejo; declaro que el trabajo académico titulado "Clima institucional y satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Santa Rosa de Trujillo. Año 2017":

Presentada, en 94 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Administración de la Educación, es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro bajo juramento lo siguiente:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo e investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- 3) No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- 4) Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico.
- 5) Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsquedas de plagios.
- 6) De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, Marzo 2018.



Br. Kathy Noemí Ricse Manyari  
DNI N° 19083340

## **PRESENTACIÓN**

Estimados y respetados señores miembros del Jurado a continuación les presento la tesis: Clima institucional y satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Santa Rosa de Trujillo. Año 2017, cuyo objetivo fue determinar la relación entre clima institucional y satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa Santa Rosa de Trujillo, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado Académico de Maestro en; Administración de la Educación.

Esperando haber cumplido con los requisitos de aprobación.

La Autora

## INDICE

|                                                                                        |      |
|----------------------------------------------------------------------------------------|------|
| PÁGINA DEL JURADO .....                                                                | vii  |
| DEDICATORIA .....                                                                      | viii |
| AGRADECIMIENTO .....                                                                   | ix   |
| DECLARACIÓN JURADA .....                                                               | x    |
| PRESENTACIÓN.....                                                                      | xi   |
| INDICE.....                                                                            | xii  |
| INDICE DE TABLAS .....                                                                 | i    |
| INDICE DE FIGURAS.....                                                                 | ii   |
| RESUMEN .....                                                                          | iii  |
| ABSTRACT .....                                                                         | iv   |
| I. INTRODUCCION .....                                                                  | 1    |
| 1.1. Realidad problemática .....                                                       | 1    |
| 1.2. Trabajos previos .....                                                            | 2    |
| 1.3. Teoría relacionados al tema .....                                                 | 6    |
| 1.4. Formulación del problema.....                                                     | 16   |
| 1.5. Justificación.....                                                                | 17   |
| 1.6. Hipótesis .....                                                                   | 17   |
| 1.7. Objetivos .....                                                                   | 18   |
| II. MARCO METODOLÓGICO .....                                                           | 20   |
| 2.1. Diseño de la investigación.....                                                   | 20   |
| 2.2. Variables y operacionalización .....                                              | 20   |
| 2.3. Población y muestra .....                                                         | 19   |
| 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y<br>confiabilidad ..... | 19   |
| 2.5. Métodos de análisis de datos.....                                                 | 29   |

|      |                                  |    |
|------|----------------------------------|----|
| 2.6. | Aspectos éticos .....            | 29 |
| III. | RESULTADOS .....                 | 30 |
| IV.  | DISCUSIÓN .....                  | 43 |
| V.   | CONCLUSIONES .....               | 47 |
| VI.  | RECOMENDACIONES .....            | 49 |
| VII. | REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS ..... | 50 |
|      | <b>ANEXOS 1</b> .....            | 58 |



## INDICE DE TABLAS

|                                                                                                                                                   |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Tabla 1</b> Clima institucional .....                                                                                                          | 21 |
| <b>Tabla 2</b> Satisfacción laboral .....                                                                                                         | 18 |
| <b>Tabla 3.</b> Índices correlacionales ítem-total.....                                                                                           | 22 |
| <b>Tabla 4</b> Coeficiente correlación corregido ítem-total.....                                                                                  | 23 |
| <b>Tabla 5</b> Coeficiente de consistencia interna Alpha de Cronbach eliminando ítems en las dimensiones.....                                     | 24 |
| <b>Tabla 6</b> Índice de correlacionales ítem-total.....                                                                                          | 26 |
| <b>Tabla 7</b> Coeficiente correlación corregido ítem-total.....                                                                                  | 27 |
| <b>Tabla 8</b> Coeficiente de consistencia interna Alpha de Cronbach eliminando ítems en las dimensiones.....                                     | 28 |
| <b>Tabla 9</b> Nivel del Clima institucional en la Institución educativa Santa Rosa, Año 2017 .....                                               | 30 |
| <b>Tabla 10</b> Nivel del Clima institucional por dimensión en la Institución educativa Santa Rosa. Año 2017 .....                                | 32 |
| <b>Tabla 11</b> Nivel de satisfacción laboral en la Institución educativa Santa Rosa. Año 2017 .....                                              | 34 |
| <b>Tabla 12</b> Nivel de Satisfacción laboral por dimensión en la Institución educativa Santa Rosa. Año 2017 .....                                | 35 |
| <b>Tabla 13</b> Prueba de normalidad - Kolmogorov Smirnov a los datos sobre clima institucional, satisfacción laboral y dimensiones. ....         | 37 |
| <b>Tabla 14</b> Prueba de contraste sobre la asociación entre clima institucional y satisfacción laboral. Rho Spearman.....                       | 38 |
| <b>Tabla 15</b> Prueba de contraste sobre la asociación entre clima institucional con las dimensiones de satisfacción laboral. Rho Spearman.....  | 39 |
| <b>Tabla 16</b> Prueba de contraste sobre la asociación entre las dimensiones de clima institucional con satisfacción laboral. Rho Spearman. .... | 41 |
| <b>Tabla 17.</b> <i>Índices correlacionales ítem-total</i> .....                                                                                  | 63 |
| <b>Tabla 18</b> Coeficiente correlación corregido ítem-total.....                                                                                 | 64 |
| <b>Tabla 19</b> Coeficiente de consistencia interna Alpha de Cronbach eliminando ítems en las dimensiones.....                                    | 65 |
| <b>Tabla 20.</b> <i>Índice de correlacionales ítem-total</i> .....                                                                                | 70 |
| <b>Tabla 21</b> Coeficiente correlación corregido ítem-total.....                                                                                 | 71 |
| <b>Tabla 22</b> Coeficiente de consistencia interna Alpha de Cronbach eliminando ítems en las dimensiones.....                                    | 72 |

## INDICE DE FIGURAS

|                                                                                                                    |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Figura 1</b> Nivel del Clima institucional en la Institución educativa Santa Rosa, Año 2017 .....               | 31 |
| <b>Figura 2</b> Nivel del Clima institucional por dimensión en la Institución educativa Santa Rosa. Año 2017 ..... | 33 |
| <b>Figura 3</b> Nivel de satisfacción laboral en la Institución educativa Santa Rosa. Año 2017 .....               | 34 |
| <b>Figura 4</b> Nivel de Satisfacción laboral por dimensión en la Institución educativa Santa Rosa. Año 2017 ..... | 36 |

## RESUMEN

El objetivo del estudio fue analizar la relación entre clima institucional y satisfacción laboral en la institución educativa Santa Rosa, 2017, con un diseño correlacional, muestra de 85 docentes y aplicación de dos cuestionarios, con 30 ítems para clima institucional y 27 ítems para satisfacción laboral; cuestionarios válidos en contenido y constructo, con coeficientes de confiabilidad de 0.913 y 0.902 respectivamente.

El clima institucional se situó en niveles Regular y desfavorable (95,3%); la satisfacción laboral en el nivel Muy insatisfecho (100%). El clima institucional evidencia una correlación altamente significativa con la satisfacción laboral ( $p < 0.01$ ), siendo directa y muy alta ( $r_s = 0.992^{**}$ ).

Así también se detectó relación altamente significativa entre clima institucional y las dimensiones de satisfacción laboral: condiciones de trabajo [ $r_s = ,831^{**}$ ]; significación de la tarea [ $r_s = ,827^{**}$ ] en nivel alto; beneficios económicos [ $r_s = 0.545^{**}$ ] en nivel moderado, y reconocimiento personal y/o social [ $r_s = ,384^{**}$ ] con nivel bajo. Además, existe relación altamente significativa entre las dimensiones del clima institucional y satisfacción laboral: participación [ $r_s = ,805^{**}$ ]; comunicación [ $r_s = 0.757^{**}$ ]; motivación [ $r_s = ,724^{**}$ ]; confianza [ $r_s = ,719^{**}$ ] con nivel alto.

Palabras clave: Clima institucional, Satisfacción laboral.

## ABSTRACT

The objective of the study was to analyze the relationship between institutional climate and job satisfaction in the educational institution Santa Rosa, 2017, with a correlational design, sample of 85 teachers and application of two questionnaires, with 30 items for institutional climate and 27 items for job satisfaction ; questionnaires valid in content and construct, with reliability coefficients of 0.913 and 0.902 respectively. The institutional climate was at Regular and unfavorable levels (95.3%); Job satisfaction at the Very dissatisfied level (100%). The institutional climate shows a highly significant correlation with job satisfaction ( $p < 0.01$ ), being direct and very high ( $r_s = 0.992^{**}$ ). Likewise, a highly significant relationship was detected between the institutional climate and the dimensions of job satisfaction: working conditions [ $r_s = .831^{**}$ ]; task significance [ $r_s = .827^{**}$ ] at high level; economic benefits [ $r_s = 0.545^{**}$ ] at a moderate level, and personal and / or social recognition [ $r_s = .384^{**}$ ] at a low level. In addition, there is a highly significant relationship between the dimensions of institutional climate and job satisfaction: participation [ $r_s = .805^{**}$ ]; communication [ $r_s = 0.757^{**}$ ]; motivation [ $r_s = .724^{**}$ ]; confidence [ $r_s = .719^{**}$ ] with high level.

Key words: Institutional climate, Job satisfaction.

## **I. INTRODUCCION**

### **1.1. Realidad problemática**

En las instituciones educativas los profesores han padecido conflictos comunes, su infraestructura, la asignación de materiales y el deterioro de las condiciones para el desarrollo de su tarea docente, la evaluación docente, el pensamiento de los estudiantes-padres-pares-personal jerárquico, y los casi inexistentes estímulos profesionales, generan en los profesores insatisfacción (Miranda, 2015).

El ambiente de trabajo en una institución educativa está vinculado al grado de satisfacción que presentan los trabajadores en el desempeño de sus funciones; mientras mayor es la identificación con el clima institucional en el que laboran, de la misma forma es su nivel de satisfacción de sus labores (Pineda y Sánchez, 2012).

Por otra parte la insatisfacción laboral tiene consecuencias en la salud mental de los docentes, causante del ausentismo y rotación de los profesores en las instituciones educativas, tomando tal vez decisión de abandono laboral (Locke, 1976 citado en Miranda, 2015).

En la institución educativa Santa Rosa algunos docentes no se identifican con el ambiente laboral existente, adicionando a ello la débil participación de los docentes por el carente intercambio de información entre docentes y grupos, y autonomía que retrasan la ejecución de las tareas propias de su profesionalidad, desarrollando estrés debido a la tensión por dar cumplimiento a su compromiso con responsabilidades asumidas con la institución educativa en un tiempo determinado. Docentes que conservan sus plazas a pesar de las dificultades que se les presenta, esperan en forma paciente que todo mejore. O en su defecto optan por ausentarse y justificarlo evadiendo responsabilidades.

Por ello se hace necesario estudiar el clima institucional y la satisfacción laboral propiciando que los empleados opinen sobre las interacciones desarrolladas en

el entorno institucional como situaciones que determinan el comportamiento de los trabajadores y afectan el proceso organizativo y la gestión de la administración, y cuál es el sentido emocional afectivo hacia su trabajo. Bajo la premisa que la satisfacción laboral son actitudes del trabajador frente a su puesto de trabajo en la institución, no un comportamiento. Sin embargo, las actitudes están asociadas con la percepción, motivación y personalidad, y tienen influencia al momento de decidir las personas (Chiavenato, 2009 citado en Quispe, 2015).

Bajo estas condiciones se desarrolla el estudio titulado Clima institucional y satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Santa Rosa, para que con los resultados se haga recomendaciones que le servirá a la institución educativa estudio.

## **1.2. Trabajos previos**

A nivel internacional, Williams (2013). Mediante un diseño ex pos facto transversal descriptivo estudió el clima laboral con sus dimensiones: liderazgo, motivación, comunicación, espacio físico y trabajo en equipo. Entre las conclusiones, respecto a la motivación, el personal tiene desinterés, prima en ellos incertidumbre profesional, donde también es inexistente la comunicación entre los diferentes niveles directivos. El personal no confía en el liderazgo de la institución, siente desconfianza debido a que el personal directivo no informa sobre las actividades relevantes para el cumplimiento de los objetivos ni fomenta retroalimentación para mejorar las acciones realizadas por los trabajadores.

Sánchez (2017), analizó la relación entre satisfacción laboral y clima organizacional, con una muestra de 60 personas. Usó dos cuestionarios. De los resultados verificó la relación significativa entre satisfacción laboral y clima organizacional.

Contreras (2015), con un diseño descriptivo y muestra de 649 docentes para medir el clima organizacional y proponer un plan de mejora. En tal sentido aplicó

un cuestionario que mide ocho dimensiones clasificados en dos ejes, personal e institucional. Entre las conclusiones, los encuestados señalan que el sistema de promoción es carente, falta de liderazgo en los directivos al no dar explicación de las decisiones o indicaciones, si se enteran es por medios informales, no se considera las ideas y dignidad de cada docente, el sistema de comunicación no es abierta para el análisis de errores y fracasos y no fomentan el aprendizaje organizacional.

Medina (2017). Estudio cuyo objetivo fue determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño docente, con un diseño correlacional y una muestra de 50 docentes, a quienes se les aplicó un cuestionario para medir el clima organizacional en seis dimensiones: flexibilidad, responsabilidad, estándares, recompensas, claridad y espíritu de equipo. Del análisis de la correlación se establece que existe incidencia positiva muy baja del clima organizacional en el desempeño docente. Se debe atender la dimensión de recompensas para mejorar la percepción del clima organizacional y para mejorar el desempeño se debe de fomentar la flexibilidad.

A nivel nacional, Vallejos (2017). Estudio realizado para determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Microred de Salud San Martín de Porres, 2017, con una muestra de 119 trabajadores, con diseño correlacional, con dos cuestionarios. El estudio concluye con la afirmación de la relación existente entre clima organizacional y satisfacción laboral con un coeficiente de correlación de Spearman de ,701.

Silva (2016). Investigó sobre la influencia de la comunicación interna en la satisfacción laboral. Mediante un diseño correlacional, con una muestra de 40 docentes, a quienes se les aplicó cuestionarios. Entre las conclusiones, se halló nivel bajo de comunicación y de satisfacción laboral. Existiendo relación entre las variables estudio.

Albán (2015). Estudio que consideró determinar cómo es el clima laboral y sus factores que influyen en él y su participación según la percepción de los docentes, mediante un diseño transaccional descriptivo, con una muestra de 54 docentes, a quienes se le aplicó cuestionario sobre clima laboral que evalúa

la comunicación, motivación, confianza y participación. Entre las conclusiones: los docentes perciben un nivel de clima laboral y dimensiones en regular. Entre las dimensiones que inciden en el orden de mayor a menor grado en el clima laboral son: motivación, participación, comunicación y confianza. Existe correlación directa entre participación y las dimensiones que analizan el clima laboral.

Albañil (2015), en su investigación cuyo objetivo fue describir el clima de trabajo que se vive en la institución educativa Enrique López Albújar de Piura. Estudio exploratorio, con una muestra de 78 docentes a quienes se les aplicó un cuestionario para evaluar cuatro dimensiones: comunicación, motivación (satisfacción), confianza y participación. Entre las conclusiones: el clima laboral presenta bajo nivel de comunicación; bajo y muy bajo nivel de satisfacción laboral; el reconocimiento se ubicó entre los niveles regular y bajo a pesar que de ser un componente básico de la motivación. Bajo nivel de participación

Polanco (2014), describió el clima organizacional y la satisfacción laboral y luego caracterizó el impacto del clima organizacional en la satisfacción laboral. Diseño descriptivo, con una muestra de 150 docentes, a quienes se les aplicó cuestionarios. Entre las conclusiones: el clima laboral de la institución es favorable, debido al ajuste a sus roles de los profesores basado en la teoría de expectativas y ajuste a los estereotipos profesionales. Respecto a la satisfacción laboral, los docentes sienten insatisfacción asociado al ambiente de trabajo, administración de sueldos y salarios, al sistema de reconocimiento y promoción e interacción de las relaciones humanas.

Espinoza (2015), su investigación analiza la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en la institución educativa 3094 distrito de Independencia. Realizado mediante un diseño correlacional explicativo con una muestra de 50 trabajadores entre profesores y personal administrativo, a quien se le aplicó cuestionarios. De los resultados se afirma que existe relación positiva media  $r_s = ,556$  y significativa ( $p < ,05$ ) entre clima organizacional y satisfacción laboral.

Guillen (2015). Realizó una investigación para determinar la relación entre gestión directiva y satisfacción laboral mediante un diseño descriptivo



correlacional en una muestra de 38 trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua de Chaparra, a quienes se les aplicó dos instrumentos para obtener información sobre las dos variables estudio. En los resultados indica que se demostró que existe relación entre gestión directiva y satisfacción laboral con un valor  $r$  de ,787.

Bonilla (2014). Realizó el estudio para diagnosticar el clima organizacional con una muestra de 25 docentes, con cuestionarios para medir categorías como: estructura, motivación, relaciones grupales, trabajo individual, toma de decisiones, comunicación. Indicadores sobre comunicación: confianza, reuniones, libertad de expresión, canales de comunicación. Motivación: responsabilidad, trabajo, reconocimiento, relaciones interpersonales. Para la obtención de los datos aplicó un cuestionario. Existe desacuerdo con respecto a la situación de las relaciones grupales, lo mismo sucede con la dimensión motivación, expresan que no se les toma en cuenta para la planificación, ni recursos para reconocer, capacitar o actualizar a los docentes.

Gamarra (2014). En su trabajo de investigación analizó las percepciones de directivos y docentes sobre cuatro categorías del clima organizacional de una institución educativa. Desarrollado con la participación de 8 personas entre personal jerárquico y docentes del nivel primario y secundario, mediante un enfoque cualitativo descriptivo, basado en la técnica de entrevista registrada en grabaciones. De los resultados se configuraron categorías sobre el clima organizacional como: confianza, presión, apoyo y reconocimiento. La confianza entre directivos y profesores, se basa en las condiciones apropiadas y práctica de valores tales como el respeto, la cordialidad para la interrelación favoreciendo un ambiente favorable. Sin embargo algunos docentes no están de acuerdo con el manejo de los conflictos, ello es evidenciado por la presencia de docentes que se resisten al trabajo en equipo. Sobre la dimensión apoyo, los entrevistados valoran y aprecian el apoyo del director en aspectos laborales y de familia y reconocen el apoyo la colaboración.

Pérez (2012), estableció la relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la red N° 1 Pachacutec Ventanilla. Con diseño correlacional y muestra de 100 docentes a quienes se les aplicó

cuestionario que mide cuatro dimensiones: comunicación, confianza, motivación y participación basado en Martín (1999) y adaptado por Pérez (2010). Entre las conclusiones: existe correlación media entre clima institucional y desempeño docente y media también es el nivel de correlación entre las dimensiones del clima institucional y el desempeño docente.

Saccca (2010). Estudio cuyo objetivo fue determinar la relación entre clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los centros de educación básica alternativa, mediante un diseño correlacional causal. Entre sus conclusiones señala que existe relación entre clima institucional y desempeño académico de los docentes con un valor  $p < ,05$  y valor  $r$  de ,768. Además que existe relación entre las dimensiones del clima institucional: Recursos humanos ( $r = ,483$   $p < ,05$ ), procesos internos ( $r = ,522$   $p < ,05$ ), sistemas abiertos ( $r = ,547$   $p < ,05$ ).

### **1.3. Teoría relacionados al tema**

#### **1.3.1. Clima organizacional**

La Escuela de Gestalt, según Lewin (1947 citado por Ramos, 2012) los trabajadores mediado por su juicio valoran el entorno de la institución educativa que influye en su comportamiento. Se basa en cuatro principios:

- a. El orden de las cosas es captado tal cual como existen,
- b. A nivel de pensamiento mediado por un proceso de integración, se crean nuevo orden de las cosas,
- c. Los trabajadores se basan en la percepción e inferencia para interpretar el entorno,
- d. Los trabajadores se comportan acorde a la forma como perciben el entorno.

Para Zuloaga y Giraldo (2001) satisfacción laboral es el componente emocional de la percepción, es el estado afectivo de agrado que un trabajador experimenta acerca de su ambiente de trabajo. La insatisfacción o satisfacción

nace al comparar o tomar juicio entre las expectativas que tiene un trabajador respecto a lo que obtiene. Al encontrar el trabajador condiciones que desea (significa ausencia de situaciones no deseadas) o diferencias entre lo deseado y obtenido. Por lo que el nivel de satisfacción depende del Clima Organizacional.

Brunet (2011), señala que el clima institucional se asocia en forma directa con la satisfacción laboral y el rendimiento de los trabajadores. De acuerdo cómo los docentes perciben el clima en la entidad escolar, mayor o menor será su satisfacción previa valoración a sus necesidades satisfechas logradas.

Para Lewin, el comportamiento de los trabajadores no sólo está asociado a sus características personales, sino a la forma cómo éste percibe su ambiente laboral y los componentes organizativos de la institución educativa.

Entre las teorías de las relaciones humanas, suma a las teorías clásicas, cuyo objetivo principal es la maximización de la productividad, los factores psicológicos que determinan la satisfacción de los trabajadores y la producción de éstos.

Según la Teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow (1943) al satisfacer los trabajadores sus necesidades básicas, desarrollan otras de mayor cuantía: fisiológicas, como hambre, sed y sexo; seguridad, resguardo físico y emocional; sociales, aceptación, amistad, pertenencia y afecto; estima, logro, autonomía, reconocimiento, status, y atención; autorrealización, satisfacción con uno mismo.

Al cubrir una necesidad los trabajadores se enfocan en la siguiente. Por ello la motivación es un determinante natural del clima organizacional porque los trabajadores se comportan y desarrollan conductas dependientes de la satisfacción de sus necesidades por ello el equipo directivo de la institución tiene que apoyar a satisfacer las necesidades de sus trabajadores y coadyuve al logro de los objetivos de la empresa.

La teoría de la motivación de Mayo, enfatiza que los factores salariales, recompensas sociales y simbólicas, son motivadores que inciden en su

comportamiento. Si se encuentran satisfechos se logra un estado de equilibrio psicológico. Mientras para Lewin, enfatiza que toda necesidad sea esta fisiológica, psicológico o de autorrealización. Son factores que motivan el comportamiento humano.

La dirección de una institución educativa, mediante la teoría de McGregor (1960) teorías x e y, los directivos piensan, por un lado, que los empleados trabajan bajo amenazas, otra donde los directivos piensan que trabajan porque quieren y necesita laborar. Con la teoría x, el trabajador desea que lo direccionen, evita responsabilidades, busca su seguridad y es poco ambicioso. Con la teoría y, basado en la motivación, en las condiciones y ambiente favorables para el logro de objetivos y metas del propio trabajador que permita a cada trabajador cumplir con las metas y objetivos organizacional. Es necesario entender que no se puede aislar la vida personal del trabajador de las cuestiones laborales.

En una institución escolar muchas veces se puede encontrar un ambiente hostil, determinado por el estilo de liderazgo en la organización, donde los integrantes de la organización presentan problemas personales e interpersonales. Entre los factores que determinan un clima laboral adecuado, son: la comunicación, el respeto, el compromiso, un ambiente adecuado y sentimientos de satisfacción (Alves, 2000, citado por Toala, 2014).

Entre las definiciones de autores se nombra a:

De la Orden citado por Sallán, Armengol, Delgado y Martín, 2006) define clima institucional como un modelo de interacciones, inclusive de relaciones, que aporta en forma directa la definición de grupos y la propia actividad. Condición ambiental donde concurren interacciones de los trabajadores y planeamiento organizativo, es un factor determinante facilitador del proceso organizativo y de la gestión de resultados en la institución educativa sin dejar de lado al recurso humano, por ende, la participación, comunicación, confianza y respeto (Martín, 2000).

Según Zabalza (1996) y Fernández (1994) es un concepto multidimensional establecido entre otros por sistemas de relación entre los trabajadores, y los grupos dentro de la institución educativa.

El clima es la situación promedio del ambiente de trabajo como resultado del proceso de interacciones sociales y estructura organizacional experimentadas por los trabajadores de una institución, que determinan su comportamiento, satisfacción y desempeño en el trabajo (Marrero, 1975; Méndez, 2006). Ambiente que facilitará el logro de los objetivos institucionales sincronizado con la consecución de metas personales de los trabajadores (Urdaneta, 2004). De la interacción comunicativa, los docentes de las instituciones educativas responden con comportamientos de acuerdo a su propia interpretación de la realidad experimentada (Sallán et al., 2006).

Al considerar que el ambiente institucional percibido por los trabajadores y que afectan su comportamiento. Méndez (2006) basándose en la teoría de las Relaciones humanas de Mayo (1927), da énfasis sobre la trascendencia de los trabajadores (recurso humano) para las instituciones, reconociendo que además de la parte remunerativa, ellos trabajan por satisfacer necesidades psicológicas y sociales.

Para Schneider y Snyder (1975, citado en Aguirre, 2013), clima son percepciones del entorno de la institución que rodea y les apoya a desplegarse dentro de organización. Cada trabajador tiene su propia percepción diferente sobre el clima a la de su compañero de trabajo, ello determina en cada uno su comportamiento en la organización.

El clima es el producto del comportamiento de los empleados dentro de la institución con respecto a su desempeño y relaciones interpersonales condicionado a la valoración subjetiva de las formas de gestión de la administración y estructura organizativa; fomentando mayor productividad o afectando el logro de los objetivos institucionales (Ávila, 2011). El clima con orientación a buenas relaciones dentro de la organización pasa por conocer, impulsar y desarrollar las relaciones entre docentes y estudiantes, entre estudiantes, entre docentes, entre padres de familia, entre padres y docentes e

incluso entre docentes –estudiantes-padres y equipo directivo de la institución educativa (Sallán et al., 2006).

Para Tagiuri (1968 citado en Fernández, 2004) el clima en una institución se define como una situación o atributos perdurables dentro de la organización, que incide en el comportamiento de sus trabajadores. Características y consensos compartidos por los trabajadores sobre el ambiente de trabajo que a su vez amparan el desarrollo de acciones en forma individual o colectiva (Fernández, 2004). Características percibido por los miembros de una institución que influyen en su conducta para con el trabajo (Hodgetts y Altman, 1986 citados en Toala, 2014). Características del ambiente de trabajo, físico en que éste se lleva a cabo, relaciones interpersonales y las regulaciones o control que afecta al desarrollo de su trabajo (Rodríguez, 2001).

A decir, Litwin & Stringer (1968, citados en Fernández, 2004) Percepción compartida por los trabajadores sobre las consecuencias ocasionadas por su motivación. Después, Litwin & Striger, resumen de la comparación entre expectativas e incentivo existente en una organización.

Para el desarrollo del estudio, se define clima institucional como: Condición ambiental donde concurren interacciones de los trabajadores y planeamiento organizativo, es un factor determinante facilitador del proceso organizativo y de la gestión de resultados en la institución educativa sin dejar de lado al recurso humano, por ende, la participación, comunicación, confianza y respeto (Martín, 2000).

Son características del clima institucional:

- a. El clima es estable a pesar de experimentar cambios, como son los cambios de los docentes, o directivos.
- b. Incide en el comportamiento de los trabajadores, con un bajo nivel de clima institucional los trabajadores no se sienten a gusto y su comportamiento se torna inadecuado en la institución.
- c. El ausentismo y la rotación de docentes son características de un mal clima

Entre las dimensiones del clima institucional se considera a los siguientes autores:

Según Rousseau (1989, citado en Aguirre, 2014), las dimensiones del clima son descriptores del resultado de situaciones significativas relacionado con el enfoque psicológico.

En esa idea, se presentan diferentes dimensiones analizando el clima, Aguirre (2014) cita a los siguientes autores:

Para, Likert (1946): Métodos de mando, procesos de comunicación, fuerzas motivacionales, proceso de influencia, toma de decisiones, control, planificación, objetivos de rendimiento y de perfeccionamiento.

Litwin y Stringer (1968): Estructura, responsabilidad individual, recompensa, riesgo, cordialidad, apoyo, normas, conflicto e identidad.

Brunet (1987): autonomía individual, grado de estructura que impone el puesto, tipo de recompensa, y consideración, agradecimiento y apoyo.

Koys y DeCotiis (1991): autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, imparcialidad, e innovación.

Fernández, Ballesteros y Sierra (1989) basado en Moss, Insel y Humphrey: implicación, cohesión, apoyo, autonomía, organización, presión, claridad, control, innovación y comodidad.

La investigación asume las dimensiones dadas por Martín (2000, citado en Pérez, 2012):

Comunicación: considera la valoración del intercambio de información que se dan entre los docentes y los grupos. Cómo se traslada la información interna y externa, lo rápido y ágil que se realiza el traslado, el respeto entre los integrantes de la comunidad educativa, aceptación de las propuestas que se formulan, si son útiles y/o funcionales las normas que influyen en la comunicación, influencia de los espacios y horarios en la comunicación.

Para Fischman (2000, citado en Guillén, 2015), debe de existir comunicación efectiva y se obtiene cuando el líder escucha y se expresa en forma asertiva con sus trabajadores, a su vez la comunicación como arma de doble filo, por una parte, genera un ambiente laboral de confianza y une al personal con su líder, mal usado genera indignación y crea un clima laboral destructivo en la institución.

Es evaluado por seis indicadores: traslado de información, rapidez, respeto, aceptación, espacios y horarios, ocultamiento de información.

Motivación: nivel de motivación de los docentes en la institución educativa que labora, nivel de satisfacción de los docentes, nivel de reconocimiento de la labor docente, nivel de prestigio y valoración de su profesionalidad, nivel de autonomía en la institución educativa.

La motivación direcciona el logro de las metas o la satisfacción de las necesidades. La meta es el resultado que el trabajador busca y para lograrlo lo realiza con la fuerza vital que la atrae. Pueden ser positivas como, el elogio, reconocimiento, interés personal, el reconocimiento, la promoción o incremento de sueldo. Negativa, como la amonestación, la crítica, desinterés por el trabajo, carencia de promociones.

Es evaluado mediante cuatro indicadores: satisfacción, reconocimiento, prestigio, autonomía.

Confianza: percepción del nivel de confianza del docente en la institución educativa.

Evaluado por dos indicadores: confianza y sinceridad.

Participación: el nivel de participación de los docentes e integrantes de la comunidad educativa en actividades de la institución educativa, nivel en que el docente fomenta la participación de sus colegas, padres de familia y estudiantes, nivel de formación de grupos formales e informales y su forma de participación en las actividades de la institución educativa, el nivel de trabajo en equipo, de reuniones, grado de formalización y actualización de los docentes, nivel de coordinación externa e interna de la institución educativa.



### **1.3.2. Satisfacción laboral**

Según Palma (2006) la teoría de Herzberg estudia factores de Higiene y de motivación; considera como factores de higiene a las condiciones del ambiente y las físicas que sitúan al trabajador mientras labora, constituyen las características del entorno donde trabaja el docente cuya ausencia causa insatisfacción.

Por otro lado, la teoría de McClelland explica el éxito en base a la motivación.

- a. Necesidad de logro, el docente demuestra ser competente para el logro de objetivos personales y organizacionales.
- b. Necesidad de afiliación, los trabajadores necesitan integrarse, ser parte de un grupo para participar, colaborar y trabajar en equipo.
- c. Necesidad de poder, acciones ejercidas por los directivos, líderes, entre otros para ejercer el control.

La teoría de las expectativas de Vroom (1964), modelo cognitivo de motivación laboral. La conducta laboral suele ser motivado por factores externos es decir del entorno de trabajo, referido al ambiente, lugar donde se lleva a cabo el trabajo y son atributos materiales y sociales. Por factores internos, los de contenido de trabajo, se relaciona con las actividades requeridas para su desempeño. Según, Gutiérrez (2013), entre los factores externos se halla:

La probabilidad de promoción, asociado a mejorar el status profesional, laboral y social, reconocimiento institucional a las competencias y esfuerzos de los trabajadores y a mejorar sus ingresos económicos. Ello lleva a satisfacer el deseo de continuar desarrollando y crecer psicológicamente y considerar nuevos retos de mayor responsabilidad y autonomía en el trabajo.

Las condiciones laborales, como el contar con los recursos técnicos y materiales y buenas condiciones físicas para trabajar (espacio, luz, ventilación, etc.), la regulación de horarios.

La participación, como medio para satisfacer necesidades de autorrealización como persona, ello conlleva a incrementar la probabilidad de lograr los objetivos institucionales y facilita el compromiso para su consecución.

El ambiente social del trabajo, como medio para satisfacer la necesidad de afiliación y relaciones sociales. Debido al contacto entre colegas, jefes, etc. se logra reconocer por la labor realizada.

Teoría de abastecimiento de metas de Locke y Henne (1986) y Locke y Latham (1990) citados en Gutiérrez (2013); se centra en comprender como la motivación laboral, el desempeño y la productividad de los trabajadores dependen de las características de los objetivos o metas. Anticipándose a una situación futura de forma consciente con el propósito de lograrlo (Salanova, Hontangas y Peiró, 1996).

Son varias las definiciones de satisfacción, entre ellos se nombra a los siguientes:

La satisfacción se halla asociado a las tareas específicas propias de su labor con características propias de su personalidad, que puede repercutir en su estabilidad emocional, desarrollando estrés, ansiedad y tensión, generando malestar tanto en lo personal como profesional (Caballero, Fernández y García, 2003).

Para Robbins (1996, citado en Caballero, 2002), es la actitud general de un empleado por su trabajo. Un trabajador con un alto nivel de satisfacción en el puesto desarrolla actitudes positivas hacia sí mismo; en cambio al estar insatisfecha con su puesto de trabajo tiene actitudes negativas hacia él. Existen factores relevantes en los trabajadores para tener satisfacción con el puesto de trabajo desde el punto de vista mental: una labor retadora, equidad en las recompensas, condiciones de trabajo que respalde la labor, apoyo entre colegas y ajuste personalidad – puesto.

En la misma línea para, Anaya y López (2015) la satisfacción laboral es un estado emocional afectivo producto de la evaluación de su propia labor. Un docente siente satisfacción laboral cuando es competente para efectuar la

mayoría de las actividades, programas y percibe que da cumplimiento al logro de sus metas de trabajo, al contar con las condiciones de trabajo adecuado, reciben apoyo para su superación y autoeficacia.

Muñoz (1990, citado en Caballero, 2003), satisfacción laboral se define como, sentimiento de afectividad que un trabajador experimenta por realizar una labor que le interesa, en un clima institucional a gusto, y por las compensaciones acordes con su expectativa.

Locke (1976) estado emocional de modo positivo producto de la percepción subjetiva sobre las experiencias laborales del trabajador.

Estudiar la satisfacción laboral es trascendental porque faculta a los docentes expresar su opinión sobre el funcionamiento de la institución y como se siente dentro de ella. Sus resultados apuntan al cómo funciona los aspectos estructurales de la organización y las relaciones interpersonales (Cruz, et al., 2013 citado en Bravo, 2015).

Para, Robbins y Judge (2009), es un sentimiento positivo sobre el contexto laboral al evaluar situaciones que suceden dentro del mismo, un trabajador con un buen nivel de satisfacción laboral tendrá un excelente rendimiento, muy por el contrario, cuando el mismo siente insatisfacción laboral, tendrá un rendimiento muy por debajo del que demanda su trabajo.

Para Bobbio y Ramos (2010) la satisfacción laboral es el resultado de diferentes actitudes que manifiesta el trabajador hacia su trabajo. Un trabajador satisfecho con su puesto de trabajo desarrolla actitudes positivas hacia este; mientras un trabajador insatisfecho, muestra actitudes negativas.

Palma (2006), actitudes relativamente estables del trabajador hacia su trabajo relacionado con el ambiente laboral que le rodea y facilita el desarrollo de sus labores y desempeño.

La definición de González (1991, citado en Caballero y Salvador, 2002), características propias (móviles o motivaciones) existentes en el espacio que el trabajador percibe. Vivencias profundas que se expresan mediante

reacciones de afecto con que el sujeto se asocia con el clima de la institución constituyéndose base de su satisfacción profesional.

Para Anaya y López (2015) cita a diversos autores que estudiaron la asociación en forma repetida de fenómenos con la satisfacción laboral en los docentes, tales como: La motivación para vivir la profesión docente con dedicación y entrega y el desgaste emocional en el docente.

Sobre las dimensiones que analiza la satisfacción laboral para el estudio, se considera a Palma (2006) con su propuesta de cuatro factores:

Significado de la tarea, habilidad al trabajo, relacionado a su labor personal logrado con esfuerzo, realización, equidad o aporte mental. El trabajador da importancia a actividades laborales porque poseen significado propio y social, realizándolo con gran agrado por lo que recibe de sus compañeros y autoridades continua retroalimentación (Palma, 2006)

Condiciones de trabajo, determinado por el ambiente de trabajo, que le permite al trabajador desarrollar con beneplácito sus labores. Prefieren entornos laborales que cuenten con elementos físicos, materiales o normativos y buenas relaciones con las autoridades que a su vez regule y facilite el desarrollo de sus actividades (Palma, 2006).

Reconocimiento personal o social. Es el reconocimiento propio del trabajador o de su entorno de trabajo (compañeros y jefes) por cada logro obtenido en el ámbito laboral y del impacto de estos para la institución (Palma, 2006).

Beneficios económicos. Tiene que ver con aspectos de remuneración o incentivos de índole económico fruto del esfuerzo del trabajador (Palma, 2006).

#### **1.4. Formulación del problema**

¿Cuál es la relación que existe entre clima institucional y satisfacción laboral en la institución educativa Santa Rosa, 2017?

## **1.5. Justificación**

En el aspecto social beneficia a los docentes, comunidad educativa basándose en las interacciones docente-docente, docente-estudiante, docente-padres de familia, docente-autoridades de la institución educativa por ende a la culminación de los objetivos y metas de la institución educativa, relacionado al servicio educativo de calidad como producto del clima en la institución y satisfacción laboral.

En el aspecto práctico, se beneficia la institución educativa puesto que del resultado obtenido permite planificar cambios para mejorar el ambiente laboral y la satisfacción laboral de los docentes, mediante programas de intervención.

En el aspecto teórico, luego de conocer la relación significativa entre clima institucional y satisfacción laboral, y encontrado las teorías que explican esa asociación, servirán de base para nuevas investigaciones.

Metodológicamente, se logró establecer la relación entre las variables estudio a raíz de la aplicación de cuestionarios válidos y confiables, midiendo las variables clima institucional y satisfacción laboral con cuatro dimensiones para cada uno.

## **1.6. Hipótesis**

### **Hipótesis general**

H<sub>i</sub>: Existe relación entre clima institucional y satisfacción laboral en la institución educativa Santa Rosa, 2017

H<sub>0</sub>: No existe relación entre clima institucional y satisfacción laboral en la institución educativa Santa Rosa, 2017

### **Hipótesis específicas**

H<sub>1</sub>: Existe relación entre clima institucional y significación de las tareas en la institución educativa Santa Rosa, 2017

H<sub>2</sub>: Existe relación entre clima institucional y condiciones de trabajo en la institución educativa Santa Rosa, 2017

H<sub>3</sub>: Existe relación entre clima institucional y reconocimiento personal y/o social en la institución educativa Santa Rosa, 2017

H<sub>4</sub>: Existe relación entre clima institucional y beneficios económicos en la institución educativa Santa Rosa, 2017

H<sub>5</sub>: Existe relación entre comunicación y satisfacción laboral en la institución educativa Santa Rosa, 2017.

H<sub>6</sub>: Existe relación entre motivación y satisfacción laboral en la institución educativa Santa Rosa, 2017.

H<sub>7</sub>: Existe relación entre confianza y satisfacción laboral en la institución educativa Santa Rosa, 2017.

H<sub>8</sub>: Existe relación entre participación y satisfacción laboral en la institución educativa Santa Rosa, 2017.

## **1.7. Objetivos**

### **Objetivo General**

Analizar la relación que existe entre clima institucional y satisfacción laboral en la institución educativa Santa Rosa, 2017

### **Objetivos Específicos**

O<sub>1</sub>: Determinar el nivel de clima institucional en la institución educativa Santa Rosa, 2017

O<sub>2</sub>: Determinar el nivel de satisfacción laboral en la institución educativa Santa Rosa, 2017

O<sub>3</sub>: Determinar la relación entre clima institucional y satisfacción laboral en la institución educativa Santa Rosa, 2017

O<sub>4</sub>: Determinar la relación entre clima institucional y significación de las tareas en la institución educativa Santa Rosa, 2017

O<sub>5</sub>: Determinar la relación entre clima institucional y condiciones de trabajo en la institución educativa Santa Rosa, 2017

O<sub>6</sub>: Determinar la relación entre clima institucional y reconocimiento personal y/o social en la institución educativa Santa Rosa, 2017

O<sub>7</sub>: Determinar la relación entre clima institucional y beneficios económicos en la institución educativa Santa Rosa, 2017

O<sub>8</sub>: Determinar la relación entre comunicación y satisfacción laboral en la institución educativa Santa Rosa, 2017.

O<sub>9</sub>: Determinar la relación entre motivación y satisfacción laboral en la institución educativa Santa Rosa, 2017.

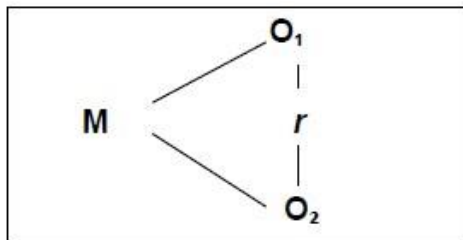
O<sub>10</sub>: Determinar la relación entre confianza y satisfacción laboral en la institución educativa Santa Rosa, 2017.

O<sub>11</sub>: Determinar la relación entre participación y satisfacción laboral en la institución educativa Santa Rosa, 2017.

## II. MARCO METODOLÓGICO

### 2.1. Diseño de la investigación

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), este tipo de diseño de investigación tiene el propósito de determinar el nivel de correlación entre las dos variables objeto de estudio (clima institucional y satisfacción laboral).



Dónde:

- M : 85 docentes
- O<sub>1</sub> : medición de clima institucional
- O<sub>2</sub> : medición de satisfacción laboral
- r : correlación entre las variables.

### 2.2. Variables y operacionalización

Clima institucional

Satisfacción laboral



**Tabla 1** *Clima institucional*

| Variable            | Definición conceptual                                                                                                                                                                                            | Definición operacional                                                                                                                                                              | Dimensiones   |                                                                                                              | Escala                 |
|---------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
| Clima institucional | Condición ambiental donde concurren interacciones de los trabajadores y planeamiento organizativo, es un factor determinante                                                                                     | Pérez (2012) basado en Martín (2000) mide el clima institucional con cuatro dimensiones: comunicación, motivación, confianza, participación. Aplicando un cuestionario de 30 ítems. | Comunicación  | Traslado de información<br>Rapidez<br>Respeto<br>Aceptación<br>Espacios y horarios<br>Ocultar información    | Intervalo<br>- ordinal |
|                     | facilitador del proceso organizativo y de la gestión de resultados en la institución educativa sin dejar de lado al recurso humano, por ende la participación, comunicación, confianza y respeto (Martín, 2000). |                                                                                                                                                                                     | Motivación    | Satisfacción<br>Reconocimiento<br>Prestigio<br>Autonomía                                                     |                        |
|                     |                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                     | Confianza     | Confianza<br>Sinceridad                                                                                      |                        |
|                     |                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                     | Participación | Propiciar la participación<br>Equipos y reuniones de trabajo<br>Grupos formales e informales<br>Coordinación |                        |
|                     |                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                     |               |                                                                                                              |                        |

**Tabla 2 Satisfacción laboral**

| Variab<br>le         | Definición<br>conceptual                                                                | Definición<br>operacional                                                                                              | Dimensión                             | Indicadores                                                                                                                               | Escala                     |
|----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| Satisfacción laboral | actitudes<br>relativament<br>e estables<br>del<br>trabajador<br>hacia su<br><br>trabajo | Medición<br>de<br>Satisfacció<br>n laboral en<br>cuatro<br>dimensione<br><br>s:                                        | Significado<br>de la<br>tarea         | Actitudes hacia los<br>resultados.<br>Actitudes hacia la tarea.<br>Motivación para el<br>trabajo.<br>Actitudes de<br><br>autorrealización | Interva<br>lo -<br>ordinal |
|                      | relacionado<br>con el<br>ambiente                                                       | significado<br>de la tarea,<br>condicione                                                                              | Condiciones<br>trabajo                | Distribución física<br>Confortabilidad<br>Horarios                                                                                        |                            |
|                      | laboral que                                                                             | s de                                                                                                                   |                                       | Valoración de esfuerzos                                                                                                                   |                            |
|                      | le rodea y                                                                              | trabajo,                                                                                                               |                                       | Actitudes de la relación                                                                                                                  |                            |
|                      | facilita el<br>desarrollo de                                                            | reconocimi<br>ento                                                                                                     | Reconocimiento<br>personal y/o social | con autoridades<br>Interés por las tareas                                                                                                 |                            |
|                      | sus labores y                                                                           | personal                                                                                                               |                                       | Trabajo colaborativo                                                                                                                      |                            |
|                      | desempeño<br>(Palma,<br>2006)                                                           | y/o social,<br>beneficios<br>económico<br>s.<br>Aplicando<br>un<br>cuestionari<br>o de 27<br>ítems<br>(Palma,<br>2006) | Beneficios<br>económicos              | Remuneración<br><br>Explotación                                                                                                           |                            |
|                      |                                                                                         |                                                                                                                        |                                       | Expectativas                                                                                                                              |                            |

## **2.3. Población y muestra**

2.3.1. La población constituida por 109 docentes de la institución educativa Santa Rosa 2017.

2.3.2. La muestra de docentes fue de 85 docentes, teniendo en cuenta los siguientes elementos para su cálculo: nivel de confianza de 95%, error de precisión de 5%, valor de la proporción de fracaso y éxito de 0.50.

2.3.3. El muestreo usado es el aleatorio simple.

### **Criterios de inclusión:**

Docentes de la institución educativa Santa Rosa que se encontraron laborando durante el período de investigación y que desea participar de manera voluntaria.

### **Criterios de exclusión:**

Docentes que se hayan encontrado en licencia, durante el periodo de investigación.

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

| <b>TECNICA</b> | <b>INSTRUMENTO</b>                                                                                  | <b>UTILIDAD</b>                                                                |
|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| ENCUESTA       | Cuestionario sobre clima institucional<br><br>Autor: Pérez (2012) basado en Martín (2000).          | Permitió determinar el nivel de clima institucional en cuatro dimensiones.     |
|                | Cuestionario denominado Escala de opinión sobre satisfacción laboral SL-SPC<br>Autor: Palma (2006). | Permitió determinar el nivel de la satisfacción laboral en cuatro dimensiones. |

### **2.4.1. Técnica**

La técnica utilizada fue la encuesta, direccionado a obtener información sobre clima institucional y satisfacción laboral basada en la opinión de los docentes de la institución educativa Santa Rosa.

### **2.4.2. Instrumentos**

#### **A. Clima institucional**

- **Descripción**

Cuestionario de opinión elaborado por Pérez en el año 2012 basándose en el planteamiento de Martín (2000), constituido por 30 ítems clasificados en cuatro dimensiones: comunicación con seis indicadores medidos por seis ítems; motivación con cuatro indicadores medidos por siete ítems; confianza con dos indicadores medidos por cinco ítems; participación con cuatro indicadores medidos por doce ítems.

Las puntuaciones por ítem tales como: No conoce (0 punto), muy bajo (1 punto), bajo (2 puntos), regular (3 puntos), alto (4 puntos) y muy alto (5 puntos).

Para la clasificación de los puntajes en niveles en forma global y específico, los puntajes se convierten a índice de logro con base 100: favorable (más del 75%), regular (51% a 75%), y desfavorable (menos del 50%).

- **Validez**

Pérez (2012) adapta el cuestionario sobre clima institucional basado en Martín (2000) para evaluar la referida en las instituciones educativas públicas de la Red N° 1 Pachacutec – Ventanilla mediante juicio de cinco expertos.

Ricse (2017) para la aplicación del cuestionario en el ámbito de la institución educativa Santa Rosa, también procedió a validar el contenido mediante juicio de expertos:

| Grado                                                             | Apellidos y nombre                | Fecha          |
|-------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|----------------|
| Magister en Psicología educativa                                  | Reyes González, Roxana Milagritos | Setiembre 2017 |
| Magíster en Educación con Mención en Docencia y Gestión educativa | Cantos Villavicencio, Gladys Rosa | Setiembre 2017 |
| Magíster en Educación                                             | Romero Zevallos, Miriam Pilar     | Setiembre 2017 |

También se procedió al cálculo de índices correlacionales ítem-total significativos para el análisis de discriminación de los 30 ítems. Del resultado mostrado en la tabla 3, los treinta ítems son válidos por tener valores  $r > ,400$  y significativo.

**Tabla 3.** *Índices correlacionales ítem-total.*

|    | Comunicación | Motivación | Confianza | Participación |
|----|--------------|------------|-----------|---------------|
| 1  | ,655**       |            |           |               |
| 2  | ,631**       |            |           |               |
| 3  | ,579**       |            |           |               |
| 4  | ,584**       |            |           |               |
| 5  | ,578**       |            |           |               |
| 6  | ,666**       |            |           |               |
| 7  |              | ,782**     |           |               |
| 8  |              | ,633**     |           |               |
| 9  |              | ,566**     |           |               |
| 10 |              | ,595**     |           |               |
| 11 |              | ,588**     |           |               |
| 12 |              | ,593**     |           |               |
| 13 |              | ,519**     |           |               |
| 14 |              |            | ,689**    |               |
| 15 |              |            | ,524**    |               |
| 16 |              |            | ,589**    |               |
| 17 |              |            | ,688**    |               |
| 18 |              |            | ,779**    |               |
| 19 |              |            |           | ,576**        |
| 20 |              |            |           | ,545**        |
| 21 |              |            |           | ,542**        |
| 22 |              |            |           | ,594**        |
| 23 |              |            |           | ,856**        |
| 24 |              |            |           | ,596**        |
| 25 |              |            |           | ,528**        |
| 26 |              |            |           | ,781**        |
| 27 |              |            |           | ,726**        |
| 28 |              |            |           | ,724**        |
| 29 |              |            |           | ,782**        |
| 30 |              |            |           | ,824**        |

- **Confiabilidad**

La estimación de la confiabilidad del cuestionario se trabajó mediante el método Alpha de Cronbach, y de sus resultados se tiene:

- ✓ En la supresión de los ítems por dimensión los valores r calculado son superiores a ,400 (ver tabla 4).

- ✓ La cohesión de los ítems de los 30 ítems es de ,913 superior a los valores Alpha estimado por dimensión: comunicación [,876]; motivación [,846]; confianza [,781]; participación [,859], y a los resultados encontrado por ítem que osciló de ,524 a ,863 (ver tabla 5).

Por lo tanto, el cuestionario constituido por 30 ítems en cuatro dimensiones cuenta con un nivel muy alto para medir clima institucional.

**Tabla 4** *Coeficiente correlación corregido ítem-total.*

|    | Comunicación | Motivación | Confianza | Participación |
|----|--------------|------------|-----------|---------------|
| 1  | ,768         |            |           |               |
| 2  | ,673         |            |           |               |
| 3  | ,557         |            |           |               |
| 4  | ,670         |            |           |               |
| 5  | ,688         |            |           |               |
| 6  | ,496         |            |           |               |
| 7  |              | ,536       |           |               |
| 8  |              | ,794       |           |               |
| 9  |              | ,796       |           |               |
| 10 |              | ,526       |           |               |
| 11 |              | ,510       |           |               |
| 12 |              | ,581       |           |               |
| 13 |              | ,599       |           |               |
| 14 |              |            | ,669      |               |
| 15 |              |            | ,814      |               |
| 16 |              |            | ,765      |               |
| 17 |              |            | ,767      |               |
| 18 |              |            | ,768      |               |
| 19 |              |            |           | ,752          |
| 20 |              |            |           | ,785          |
| 21 |              |            |           | ,918          |
| 22 |              |            |           | ,738          |
| 23 |              |            |           | ,746          |
| 24 |              |            |           | ,770          |
| 25 |              |            |           | ,723          |
| 26 |              |            |           | ,918          |
| 27 |              |            |           | ,683          |
| 28 |              |            |           | ,632          |
| 29 |              |            |           | ,603          |
| 30 |              |            |           | ,593          |

**Tabla 5** *Coeficiente de consistencia interna Alpha de Cronbach eliminando ítems en las dimensiones*

| Ítems | Comunicación | Motivación | Confianza | Participación |
|-------|--------------|------------|-----------|---------------|
| 1     | ,642         |            |           |               |
| 2     | ,863         |            |           |               |
| 3     | ,696         |            |           |               |
| 4     | ,678         |            |           |               |
| 5     | ,647         |            |           |               |
| 6     | ,827         |            |           |               |
| 7     |              | ,751       |           |               |
| 8     |              | ,596       |           |               |
| 9     |              | ,588       |           |               |
| 10    |              | ,767       |           |               |
| 11    |              | ,819       |           |               |
| 12    |              | ,729       |           |               |
| 13    |              | ,616       |           |               |
| 14    |              |            | ,763      |               |
| 15    |              |            | ,587      |               |
| 16    |              |            | ,749      |               |
| 17    |              |            | ,746      |               |
| 18    |              |            | ,632      |               |
| 19    |              |            |           | ,624          |
| 20    |              |            |           | ,584          |
| 21    |              |            |           | ,528          |
| 22    |              |            |           | ,645          |
| 23    |              |            |           | ,648          |
| 24    |              |            |           | ,739          |
| 25    |              |            |           | ,659          |
| 26    |              |            |           | ,559          |
| 27    |              |            |           | ,675          |
| 28    |              |            |           | ,786          |
| 29    |              |            |           | ,798          |
| 30    |              |            |           | ,813          |
| ,913  | ,876         | ,846       | ,781      | ,859          |

## B. Satisfacción laboral

### • Descripción de instrumento

El cuestionario de satisfacción laboral construido por Palma (2006). El cuestionario consta de 27 ítems, y cuatro dimensiones: significación de las tareas (8 ítems), condiciones de trabajo (9 ítems), reconocimiento personal y/o social (5 ítems), beneficios económicos (5 ítems). Las valoraciones por ítem está dados de la siguiente manera: total desacuerdo (1 punto), en



desacuerdo (2 puntos), indeciso (3 puntos), en acuerdo (4 puntos), totalmente de acuerdo (5 puntos). Para la clasificación de los puntajes en niveles en forma global: muy satisfecho (de 117 a +), satisfecho (103 a 116), promedio (89 a 102), insatisfecho (75 a 88) y muy insatisfecho (74 a -). Específico, para la dimensión significación de la tarea: muy satisfecho (de 37 a +), satisfecho (33 a 36), promedio (28 a 32), insatisfecho (24 a 27) y muy insatisfecho (23 o -). Condiciones de trabajo: muy satisfecho (de 41 a +), satisfecho (35 a 40), promedio (27 a 34), insatisfecho (20 a 26) y muy insatisfecho (19 a -).

- **Validez**

Palma (2006) construye el cuestionario para medir satisfacción laboral. Este instrumento fue validado mediante un análisis factorial lo cual estableció la existencia de sus cuatro dimensiones. Validez de contenido mediante juicio de docentes de la Universidad de Costa Rica.

Ricse (2017) para la aplicación del cuestionario en el ámbito de la institución educativa Santa Rosa, también procedió a validar el contenido mediante juicio de expertos:

| Grado                                                             | Apellidos y nombre                | Fecha          |
|-------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|----------------|
| Magister en Psicología educativa                                  | Reyes González, Roxana Milagritos | Setiembre 2017 |
| Magíster en Educación con Mención en Docencia y Gestión educativa | Cantos Villavicencio, Gladys Rosa | Setiembre 2017 |
| Magíster en Educación                                             | Romero Zevallos, Miriam Pilar     | Setiembre 2017 |

Además, se procedió a calcular índices correlacionales ítem-total para el análisis de discriminación de los 27 ítems. Del resultado mostrado en la tabla 6, los veinte siete ítems son válidos por tener valores  $r > ,400$  y significativo.

**Tabla 6** *Índice de correlacionales ítem-total.*

| Ítems | Significación de la tarea | Condiciones de trabajo | Reconocimiento personal y/o social | Beneficios económicos |
|-------|---------------------------|------------------------|------------------------------------|-----------------------|
| 1     | ,467**                    |                        |                                    |                       |
| 2     | ,468**                    |                        |                                    |                       |
| 3     | ,596**                    |                        |                                    |                       |
| 4     | ,546**                    |                        |                                    |                       |
| 5     | ,497**                    |                        |                                    |                       |
| 6     | ,748**                    |                        |                                    |                       |
| 7     | ,659**                    |                        |                                    |                       |
| 8     | ,533**                    |                        |                                    |                       |
| 9     |                           | ,459**                 |                                    |                       |
| 10    |                           | ,647**                 |                                    |                       |
| 11    |                           | ,537**                 |                                    |                       |
| 12    |                           | ,443**                 |                                    |                       |
| 13    |                           | ,460**                 |                                    |                       |
| 14    |                           | ,666**                 |                                    |                       |
| 15    |                           | ,553**                 |                                    |                       |
| 16    |                           | ,706**                 |                                    |                       |
| 17    |                           | ,436**                 |                                    |                       |
| 18    |                           |                        | ,424**                             |                       |
| 19    |                           |                        | ,504**                             |                       |
| 20    |                           |                        | ,745**                             |                       |
| 21    |                           |                        | ,845**                             |                       |
| 22    |                           |                        | ,618**                             |                       |
| 23    |                           |                        |                                    | ,731**                |
| 24    |                           |                        |                                    | ,773**                |
| 25    |                           |                        |                                    | ,732**                |
| 26    |                           |                        |                                    | ,716**                |
| 27    |                           |                        |                                    | ,416**                |

- **Confiabilidad**

**Tabla 7** *Coeficiente correlación corregido ítem-total*

| Ítems | Significación<br>de la tarea | Condiciones<br>de trabajo | Reconocimiento<br>personal y/o social | Beneficios<br>económicos |
|-------|------------------------------|---------------------------|---------------------------------------|--------------------------|
| 1     | 0.608                        |                           |                                       |                          |
| 2     | 0.448                        |                           |                                       |                          |
| 3     | 0.505                        |                           |                                       |                          |
| 4     | 0.688                        |                           |                                       |                          |
| 5     | 0.516                        |                           |                                       |                          |
| 6     | 0.797                        |                           |                                       |                          |
| 7     | 0.485                        |                           |                                       |                          |
| 8     | 0.607                        |                           |                                       |                          |
| 9     |                              | 0.562                     |                                       |                          |
| 10    |                              | 0.579                     |                                       |                          |
| 11    |                              | 0.731                     |                                       |                          |
| 12    |                              | 0.690                     |                                       |                          |
| 13    |                              | 0.673                     |                                       |                          |
| 14    |                              | 0.898                     |                                       |                          |
| 15    |                              | 0.660                     |                                       |                          |
| 16    |                              | 0.603                     |                                       |                          |
| 17    |                              | 0.842                     |                                       |                          |
| 18    |                              |                           | 0.574                                 |                          |
| 19    |                              |                           | 0.681                                 |                          |
| 20    |                              |                           | 0.558                                 |                          |
| 21    |                              |                           | 0.551                                 |                          |
| 22    |                              |                           | 0.413                                 |                          |
| 23    |                              |                           |                                       | 0.856                    |
| 24    |                              |                           |                                       | 0.774                    |
| 25    |                              |                           |                                       | 0.885                    |
| 26    |                              |                           |                                       | 0.837                    |
| 27    |                              |                           |                                       | 0.848                    |

La estimación de la confiabilidad del cuestionario mediante el método Alpha de Cronbach. De sus resultados se tiene:

- ✓ En la supresión de los ítems por dimensión los valores r calculado son superiores a ,400 (ver tabla 7).
- ✓ La cohesión de los ítems de los 27 ítems es de ,902 superior a los valores Alpha estimado por dimensión: significación de la tarea

[,834]; condiciones de trabajo [,895]; reconocimiento personal y/o social [,859]; beneficios económicos [,823], y a los resultados encontrado por ítem que osciló de ,553 a ,848 (ver tabla 8).

Por lo tanto, el cuestionario constituido por 27 ítems en cuatro dimensiones cuenta con un nivel muy alto para medir satisfacción laboral.

**Tabla 8** *Coeficiente de consistencia interna Alpha de Cronbach eliminando ítems en las dimensiones.*

| Ítems | Significación de la tarea | Condiciones de trabajo | Reconocimiento personal y/o social | Beneficios económicos |
|-------|---------------------------|------------------------|------------------------------------|-----------------------|
| 1     | 0.724                     |                        |                                    |                       |
| 2     | 0.762                     |                        |                                    |                       |
| 3     | 0.757                     |                        |                                    |                       |
| 4     | 0.705                     |                        |                                    |                       |
| 5     | 0.737                     |                        |                                    |                       |
| 6     | 0.693                     |                        |                                    |                       |
| 7     | 0.761                     |                        |                                    |                       |
| 8     | 0.727                     |                        |                                    |                       |
| 9     |                           | 0.843                  |                                    |                       |
| 10    |                           | 0.841                  |                                    |                       |
| 11    |                           | 0.832                  |                                    |                       |
| 12    |                           | 0.834                  |                                    |                       |
| 13    |                           | 0.837                  |                                    |                       |
| 14    |                           | 0.820                  |                                    |                       |
| 15    |                           | 0.840                  |                                    |                       |
| 16    |                           | 0.838                  |                                    |                       |
| 17    |                           | 0.824                  |                                    |                       |
| 18    |                           |                        | 0.634                              |                       |
| 19    |                           |                        | 0.553                              |                       |
| 20    |                           |                        | 0.663                              |                       |
| 21    |                           |                        | 0.684                              |                       |
| 22    |                           |                        | 0.848                              |                       |
| 23    |                           |                        |                                    | 0.635                 |
| 24    |                           |                        |                                    | 0.809                 |
| 25    |                           |                        |                                    | 0.596                 |
| 26    |                           |                        |                                    | 0.786                 |
| 27    |                           |                        |                                    | <u>0.772</u>          |
| 0.902 | 0.834                     | 0.895                  | 0.859                              | 0.823                 |

## **2.5. Métodos de análisis de datos**

Los datos fueron procesados utilizando el software Excel y SPSS.

### **A. Estadística descriptiva**

- Matriz de datos sobre clima institucional y satisfacción laboral y dimensión (numérica y categórica).
- Tablas o gráficos.
- Se calculó el coeficiente de correlación.

### **B. Estadística inferencial**

- Prueba de normalidad a los datos sobre clima institucional y satisfacción laboral. Kolmogorov-Smirnov.
- Prueba de hipótesis.

## **2.6. Aspectos éticos**

Confidencialidad: fue necesario hacer de conocimiento a los docentes participantes de la investigación que la información es de carácter de confidencialidad, los resultados se harían público respetando la privacidad de quienes fueron encuestados.

Consentimiento informado: con la explicación dada a los docentes participantes se cumplió informar la finalidad del estudio garantizando su conocimiento, aprobación y participación de cada uno de ellos en la investigación.

Respeto a la dignidad humana: Se respetó en todo momento la opinión sin coerción, admitiendo cada uno de los participantes consentimiento de otorgar información para el estudio.

### III. RESULTADOS

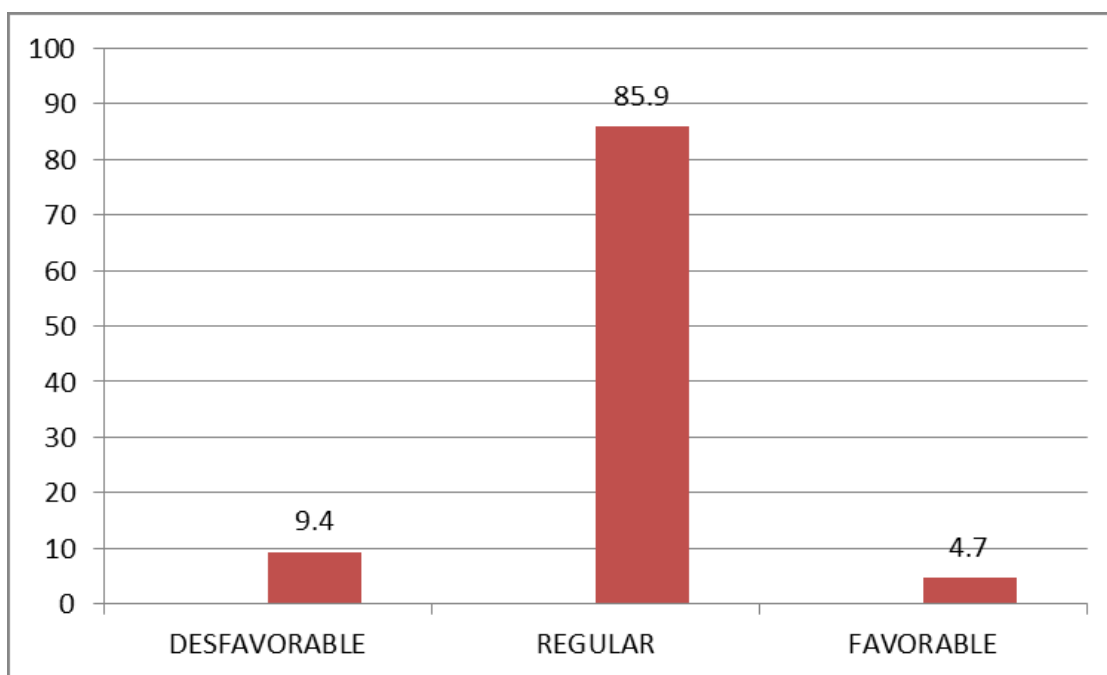
#### 3.1. Descripción de resultados

**Tabla 9** Nivel del Clima institucional en la Institución educativa Santa Rosa, Año 2017

|  |              | Número de<br>docentes | %     |
|--|--------------|-----------------------|-------|
|  | DESFAVORABLE | 8                     | 9,4   |
|  | REGULAR      | 73                    | 85,9  |
|  | FAVORABLE    | 4                     | 4,7   |
|  | Total        | 85                    | 100,0 |

Fuente: Matriz de datos tabla 17.

La tabla 9 muestra el comportamiento de los porcentajes sobre los niveles del clima institucional percibido por los docentes, donde el mayor porcentaje de los encuestados ubican entre los niveles Regular y desfavorable (95,3%). El 4,7% lo sitúa en nivel Favorable (ver figura 1).



Fuente: Datos tabla 9.

**Figura 1** Nivel del Clima institucional en la Institución educativa Santa Rosa, Año 2017

**Tabla 10** Nivel del Clima institucional por dimensión en la Institución educativa Santa Rosa. Año 2017

| Dimensión     | NIVEL        | Número de docentes | %    |
|---------------|--------------|--------------------|------|
| Comunicación  | DESFAVORABLE | 11                 | 12,9 |
|               | REGULAR      | 59                 | 69,4 |
|               | FAVORABLE    | 15                 | 17,6 |
| Motivación    | DESFAVORABLE | 19                 | 22,4 |
|               | REGULAR      | 51                 | 60,0 |
|               | FAVORABLE    | 15                 | 17,6 |
| Confianza     | DESFAVORABLE | 19                 | 22,4 |
|               | REGULAR      | 51                 | 60,0 |
|               | FAVORABLE    | 15                 | 17,6 |
| Participación | DESFAVORABLE | 8                  | 9,4  |
|               | REGULAR      | 66                 | 77,6 |
|               | FAVORABLE    | 11                 | 12,9 |
|               | Total        | 85                 | 100  |

Fuente: Matriz de datos tabla 17.

En la tabla 10 se muestran los niveles de clima institucional respecto a sus cuatro dimensiones:

El nivel de comunicación según el 82,4% de docentes es Regular y desfavorable. Para el 17,6% es Favorable.

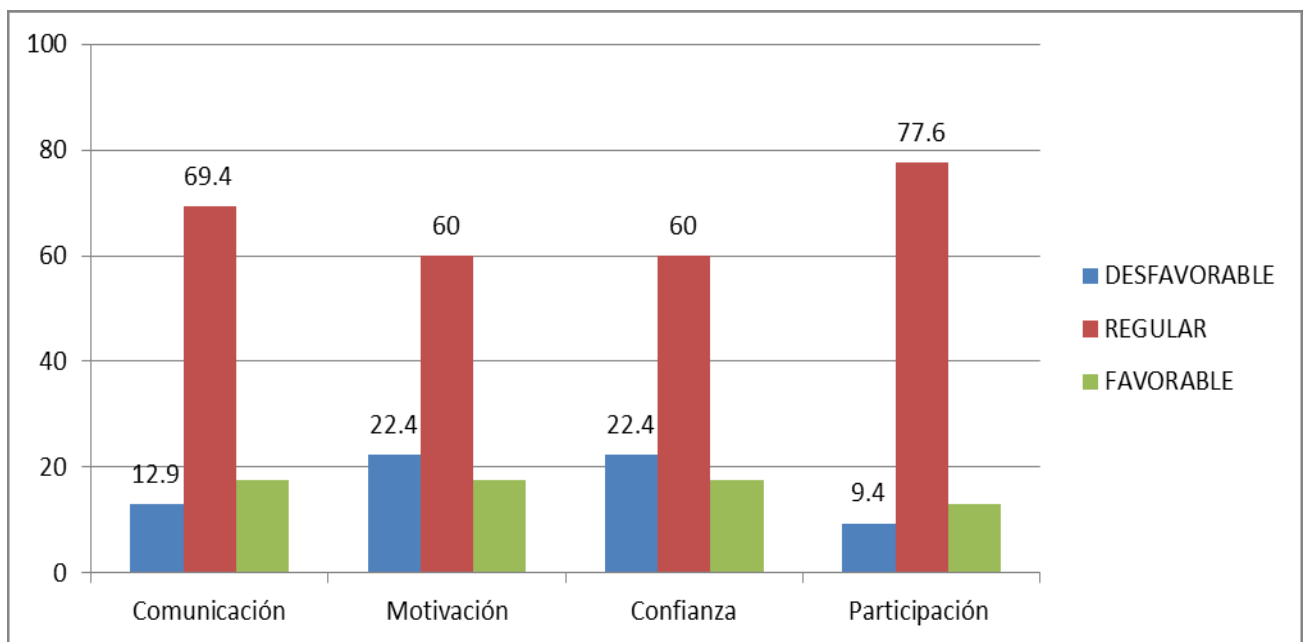
El nivel de motivación según el 82,4% de los encuestados es Regular y desfavorable. Para el 17,6% es Favorable.



El nivel de confianza se sitúa entre Regular y desfavorable según el 82,4% de docentes. Para el 17,6% es Favorable.

El nivel de participación según el 87,1% de los encuestados es Regular y desfavorable. El 12,9% lo ubica en nivel Favorable.

En orden de mayor a menor prioridad de atención de hallan las dimensiones: Motivación, confianza, comunicación y participación.



Fuente: Datos tabla 10.

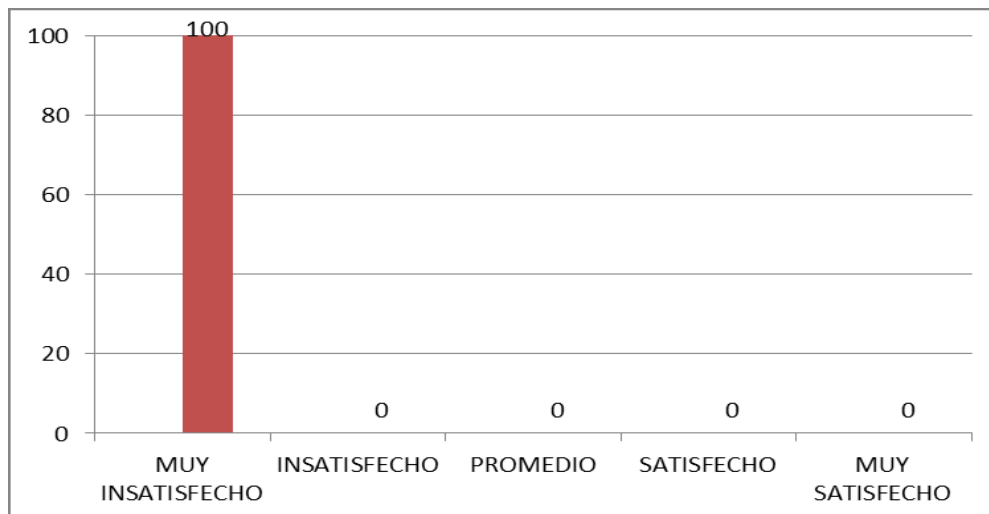
**Figura 2** Nivel del Clima institucional por dimensión en la Institución educativa Santa Rosa. Año 2017

**Tabla 11** Nivel de satisfacción laboral en la Institución educativa Santa Rosa.  
Año 2017

| NIVEL            | Número de docentes | %     |
|------------------|--------------------|-------|
| MUY INSATISFECHO | 85                 | 100.0 |
| INSATISFECHO     | -                  | -     |
| PROMEDIO         | -                  | -     |
| SATISFECHO       | -                  | -     |
| MUY SATISFECHO   | -                  | -     |
| Total            | 85                 | 100,0 |

Fuente: Matriz de datos tabla 18.

En la tabla 11 muestra el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa Santa Rosa, los cuales por unanimidad señalaron Muy insatisfecho (100%).



Fuente: Datos tabla 11.

**Figura 3** Nivel de satisfacción laboral en la Institución educativa Santa Rosa.  
Año 2017

**Tabla 12** Nivel de Satisfacción laboral por dimensión en la Institución educativa Santa Rosa. Año 2017

|                                    | NIVEL            | Número de docentes | %     |
|------------------------------------|------------------|--------------------|-------|
| Significación de la tarea          | MUY INSATISFECHO | 76                 | 89,4  |
|                                    | INSATISFECHO     | 9                  | 10,6  |
|                                    | PROMEDIO         | -                  | -     |
|                                    | SATISFECHO       | -                  | -     |
|                                    | MUY SATISFECHO   | -                  | -     |
| Condiciones de trabajo             | MUY INSATISFECHO | 70                 | 82,4  |
|                                    | INSATISFECHO     | 15                 | 17,6  |
|                                    | PROMEDIO         | -                  | -     |
|                                    | SATISFECHO       | -                  | -     |
|                                    | MUY SATISFECHO   | -                  | -     |
| Reconocimiento personal y/o social | MUY INSATISFECHO | 79                 | 92,9  |
|                                    | INSATISFECHO     | 6                  | 7,1   |
|                                    | PROMEDIO         | -                  | -     |
|                                    | SATISFECHO       | -                  | -     |
|                                    | MUY SATISFECHO   | -                  | -     |
| Beneficios económicos              | MUY INSATISFECHO | 65                 | 76,5  |
|                                    | INSATISFECHO     | 20                 | 23,5  |
|                                    | PROMEDIO         | -                  | -     |
|                                    | SATISFECHO       | -                  | -     |
|                                    | MUY SATISFECHO   | -                  | -     |
|                                    | Total            | 85                 | 100,0 |

Fuente: Matriz de datos tabla 18.

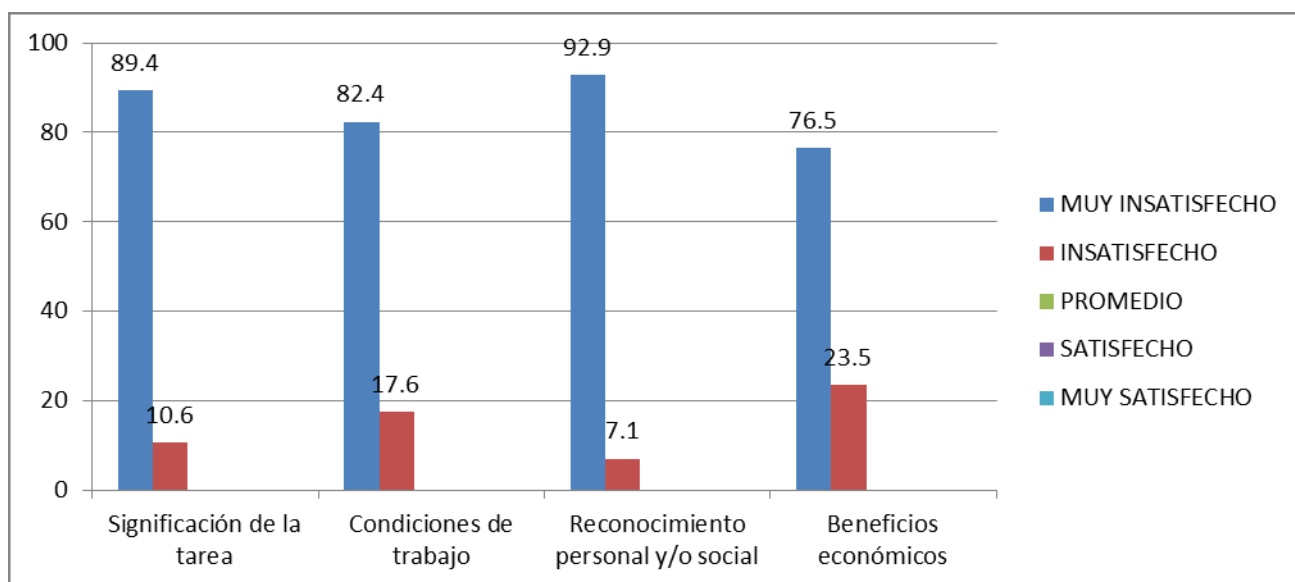
En la tabla 12 se muestran los niveles de satisfacción laboral respecto a sus cuatro dimensiones:

El nivel de significación de la tarea, el 89,4% de docentes se sienten muy insatisfechos. Ninguna persona lo ubicó en los niveles promedio, satisfactorio ni muy satisfactorio.

Sobre las condiciones de trabajo, los docentes anotaron muy insatisfechos (82,4%). Ninguna opinión se colocó en niveles promedio, satisfactorio ni muy satisfactoria.

Acerca del reconocimiento personal y/o social, el 92,9% de docentes lo ubica en nivel muy insatisfactorio. Ninguna persona lo ubicó en los niveles promedio, satisfactorio ni muy satisfactorio.

Respecto a los beneficios económicos, el 76,5% de docentes lo sitúa en nivel muy insatisfactorio. Ninguna persona se ubicó en los niveles promedio, satisfactorio ni muy satisfactoria.



Fuente: Datos tabla 12.

**Figura 4** Nivel de Satisfacción laboral por dimensión en la Institución educativa Santa Rosa. Año 2017

Las cuatro dimensiones se ubicaron en el nivel muy insatisfecho. A partir de ello en orden de mayor a menor prioridad de atención de hallan: Reconocimiento personal y/o social, significación de la tarea, condiciones de trabajo y beneficios económicos.

### 3.2. Análisis ligado a las hipótesis

**Tabla 13** Prueba de normalidad - Kolmogorov Smirnov a los datos sobre clima institucional, satisfacción laboral y dimensiones.

| Variable/dimensión                 | Estadístico | gl | Sig. |
|------------------------------------|-------------|----|------|
| Comunicación                       | ,113        | 85 | ,009 |
| Motivación                         | ,088        | 85 | ,099 |
| Confianza                          | ,115        | 85 | ,007 |
| Participación                      | ,112        | 85 | ,011 |
| <b>Clima institucional</b>         | ,097        | 85 | ,047 |
| Significación de la tarea          | ,164        | 85 | ,000 |
| Condiciones de trabajo             | ,150        | 85 | ,000 |
| Reconocimiento personal y/o social | ,240        | 85 | ,000 |
| Beneficios económicos              | ,233        | 85 | ,000 |
| <b>Satisfacción laboral</b>        | ,116        | 85 | ,007 |

Fuente: Matriz de datos tablas 17 y 18.

En la tabla 13, se muestra valores del error de probabilidad menor que el nivel de significancia estándar ( $p < ,05$ ) para los puntajes de clima institucional y dimensiones, así como para la variable satisfacción laboral y sus dimensiones; por lo que existe evidencia estadística para rechazar la hipótesis de normalidad; salvo el caso de los puntajes de motivación ( $p > ,05$ ). El contraste de hipótesis, se realizó con la prueba Rho Spearman para todos los casos.

**Tabla 14** Prueba de contraste sobre la asociación entre clima institucional y satisfacción laboral. Rho Spearman.

|                    |                         |                                | Clima<br>institucional | Satisfacción<br>laboral |
|--------------------|-------------------------|--------------------------------|------------------------|-------------------------|
| Rho de<br>Spearman | Clima<br>institucional  | Coefficiente de<br>correlación | 1,000                  | ,992**                  |
|                    |                         | Sig. (bilateral)               | .                      | ,000                    |
|                    |                         | N                              | 85                     | 85                      |
|                    | Satisfacción<br>laboral | Coefficiente de<br>correlación | ,992**                 | 1,000                   |
|                    |                         | Sig. (bilateral)               | ,000                   | .                       |
|                    |                         | N                              | 85                     | 85                      |

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Observando el valor de la significancia en la tabla 14, éste resultó menor que el nivel de significación estándar ( $p < 0.01$ ). Existe evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula; es decir que existe correlación altamente significativa entre clima institucional y satisfacción laboral en la institución educativa Santa Rosa, 2017. Siendo la relación directa y muy alta ( $r = ,992^{**}$ ). Es decir a mayor clima institucional, mayor satisfacción laboral.

**Tabla 15** Prueba de contraste sobre la asociación entre clima institucional con las dimensiones de satisfacción laboral. Rho Spearman.

|                 |                                    |                            | Clima institucional |
|-----------------|------------------------------------|----------------------------|---------------------|
| Rho de Spearman | Significación de la tarea          | Coeficiente de correlación | ,827**              |
|                 |                                    | Sig. (bilateral)           | ,000                |
|                 |                                    | N                          | 85                  |
|                 | Condiciones de trabajo             | Coeficiente de correlación | ,831**              |
|                 |                                    | Sig. (bilateral)           | ,000                |
|                 |                                    | N                          | 85                  |
|                 | Reconocimiento personal y/o social | Coeficiente de correlación | ,384**              |
|                 |                                    | Sig. (bilateral)           | ,000                |
|                 |                                    | N                          | 85                  |
|                 | Beneficios económicos              | Coeficiente de correlación | ,545**              |
|                 |                                    | Sig. (bilateral)           | ,000                |
|                 |                                    | N                          | 85                  |

Respecto al contraste de la asociación entre clima institucional con las dimensiones de satisfacción laboral mostradas en la tabla 15 se tiene lo siguiente:

Respecto a la asociación entre Clima institucional y significación de la tarea, el p-valor resultó menor que el nivel de significancia estándar ( $p < 0.01$ ). Hay evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula; es decir que existe correlación altamente significativa entre clima institucional y significación de la tarea en la institución educativa Santa Rosa, 2017. Siendo la relación directa y alta ( $r = 0.827^{**}$ ). Es decir a mayor clima institucional mayor significación de la tarea.

Respecto a la asociación entre Clima institucional y condiciones de trabajo, el p-valor resultó menor que el nivel de significancia estándar ( $p < 0.01$ ). Hay evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula; es decir que existe correlación altamente significativa entre clima institucional y condiciones de trabajo en la

institución educativa Santa Rosa, 2017. Siendo la relación directa y alta ( $r=0.831^{**}$ ). Es decir a mayor clima institucional mayor condiciones de trabajo.

Respecto a la asociación entre Clima institucional y reconocimiento personal y/o social, el p-valor resultó menor que el nivel de significancia estándar ( $p<0.01$ ). Hay evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula; es decir que existe correlación altamente significativa entre clima institucional y reconocimiento personal y/o social en la institución educativa Santa Rosa, 2017. Siendo la relación directa y baja ( $r=0.384^{**}$ ). Es decir a mayor clima institucional mayor reconocimiento personal y/o social.

Respecto a la asociación entre Clima institucional y beneficios económicos, el p-valor resultó menor que el nivel de significancia estándar ( $p<0.01$ ). Hay evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula; es decir que existe correlación altamente significativa entre clima institucional y beneficios económicos en la institución educativa Santa Rosa, 2017. Siendo la relación directa y moderada ( $r=0.545^{**}$ ). Es decir a mayor clima institucional mayor beneficios económicos.

Al ordenar los índices correlaciones entre clima institucional y las dimensiones de satisfacción laboral, de mayor a menor valor se tiene:

El clima institucional se correlaciona en niveles alto con las condiciones de trabajo y significación de la tarea; en niveles moderado respecto a beneficios económicos y en nivel bajo con reconocimiento personal y/o social.



**Tabla 16** Prueba de contraste sobre la asociación entre las dimensiones de clima institucional con satisfacción laboral. Rho Spearman.

| Rho de Spearman | Comunicación  | Coeficiente de correlación | Satisfacción laboral |
|-----------------|---------------|----------------------------|----------------------|
|                 |               |                            | ,757**               |
|                 |               | Sig. (bilateral)           | ,000                 |
|                 |               | N                          | 85                   |
|                 | Motivación    | Coeficiente de correlación | ,724**               |
|                 |               | Sig. (bilateral)           | ,000                 |
|                 |               | N                          | 85                   |
|                 | Confianza     | Coeficiente de correlación | ,719**               |
|                 |               | Sig. (bilateral)           | ,000                 |
|                 |               | N                          | 85                   |
|                 | Participación | Coeficiente de correlación | ,805**               |
|                 |               | Sig. (bilateral)           | ,000                 |
|                 |               | N                          | 85                   |

Respecto al contraste de la asociación entre las dimensiones de clima institucional con satisfacción laboral mostradas en la tabla 16 se tiene lo siguiente:

Respecto a la asociación entre comunicación y satisfacción laboral, el p-valor resultó menor que el nivel de significancia estándar ( $p < ,01$ ). Hay evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula; es decir que existe correlación altamente significativa entre comunicación y satisfacción laboral en la institución educativa Santa Rosa, 2017. Siendo la relación directa y alta ( $r = ,757^{**}$ ). Es decir a mayor comunicación mayor satisfacción laboral.

Sobre la asociación entre motivación y satisfacción laboral, el p-valor resultó menor que el nivel de significancia estándar ( $p < ,01$ ). Hay evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula; es decir que existe correlación altamente significativa entre motivación y satisfacción laboral en la institución educativa

Santa Rosa, 2017. Siendo la relación directa y alta ( $r=,724^{**}$ ). Es decir a mayor motivación mayor satisfacción laboral.

Acerca de la asociación entre confianza y satisfacción laboral, el p-valor resultó menor que el nivel de significancia estándar ( $p<,01$ ). Hay evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula; es decir que existe correlación altamente significativa entre confianza y satisfacción laboral en la institución educativa Santa Rosa, 2017. Siendo la relación directa y alta ( $r=,719^{**}$ ). Es decir a mayor confianza mayor satisfacción laboral.

Sobre la asociación entre participación y satisfacción laboral, el p-valor resultó menor que el nivel de significancia estándar ( $p<,01$ ). Hay evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula; es decir que existe correlación altamente significativa entre participación y satisfacción laboral en la institución educativa Santa Rosa, 2017. Siendo la relación directa y alta ( $r=,805^{**}$ ). Es decir a mayor participación mayor satisfacción laboral.

Al ordenar los índices correlaciones entre las dimensiones de clima institucional y satisfacción laboral, de mayor a menor valor se tiene:

La satisfacción laboral se correlaciona en niveles alto con participación, comunicación, motivación y confianza.

#### **IV. DISCUSIÓN**

Los docentes de la institución educativa Santa Rosa clasifican en los niveles Regular y desfavorable el clima institucional (95,3%). Situación que se aclaró cuando en su mayoría, los docentes identificaron en Regular y desfavorable el nivel de motivación, confianza, comunicación y participación.

Datos congruentes a la conclusión que arriba en su investigación Bonilla (2014), existe desacuerdo con respecto a la dimensión motivación, los docentes expresan que no se les toma en cuenta para la planificación, se hayan en desacuerdo con los recursos que signifique reconocimiento, capacitación o actualización para los docentes.

Coincidente con los hallazgos de Williams (2013). Es inexistente la comunicación entre los diferentes niveles directivos. El personal no confía en el liderazgo de la institución, siente desconfianza debido a que el personal directivo no informa sobre las actividades relevantes para el cumplimiento de los objetivos ni fomenta retroalimentación para mejorar las acciones realizadas por los trabajadores.

Con las conclusiones del estudio realizado por Contreras (2015), los encuestados señalan que el sistema de comunicación no es abierta para el análisis de errores y fracasos y no fomentan el aprendizaje organizacional, los trabajadores se enteran de las decisiones de los directivos por medios informales, por otra parte no se consideran las ideas y dignidad de cada docente, y el sistema de promoción es carente.

Con la conclusión del estudio de Medina (2017). Se debe atender la dimensión de recompensas como indicador de la motivación para mejorar la percepción del clima organizacional.

Finalmente explicado por Fischman (2000, citado en Guillén, 2015), debe de existir comunicación efectiva y se obtiene cuando el líder escucha y se expresa en forma asertiva con sus trabajadores, a su vez la comunicación como arma de doble filo, por una parte genera un ambiente laboral de confianza y une al personal con su líder, mal usado genera indignación y crea un clima laboral destructivo en la institución.

Con respecto a la segunda variable, satisfacción laboral, todos los docentes (100%) se sienten muy insatisfechos. Situación explicada por los encuestados al situar, significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos en niveles Insatisfecho y muy insatisfecho.

Similar a las conclusiones de la investigación de Polanco (2014), respecto a satisfacción laboral, los docentes sienten insatisfacción asociado al ambiente de trabajo, administración de sueldos y salarios, al sistema de reconocimiento y promoción e interacción de las relaciones humanas.

Situación explicada por Miranda (2015) al decir: en las instituciones educativas los profesores han padecido conflictos comunes, su infraestructura, la asignación de materiales y el deterioro de las condiciones para el desarrollo de su tarea docente, la evaluación docente, el pensamiento de los estudiantes-padres-pares-personal jerárquico, y los casi inexistentes estímulos profesionales, generan en los profesores insatisfacción.

Explicado por la teoría de la motivación de Mayo, cuando enfatiza que los factores salariales, recompensas sociales y simbólicas, son motivadores que inciden en su comportamiento. Si se encuentran satisfechos se logra un estado de equilibrio psicológico.

Existe correlación altamente significativa entre clima institucional y satisfacción laboral en la institución educativa Santa Rosa, 2017. Siendo la relación directa y muy alta ( $r=,992^{**}$ ). Es decir a mayor clima institucional, mayor satisfacción laboral.

Similar resultado a las conclusiones extraídas por Sánchez (2017) al verificar la relación significativa entre satisfacción laboral y clima organizacional.

Con Vallejos (2017) al concluir que existe relación entre clima organizacional y satisfacción laboral.

Con Espinoza (2015) al concluir que existe relación positiva y significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral.

Datos congruentes con la afirmación de Pineda y Sánchez (2012). El ambiente de trabajo en una institución educativa está vinculado al grado de satisfacción

que presentan los trabajadores en el desempeño de sus funciones; mientras mayor es la identificación con el clima institucional en el que laboran, de la misma forma es su nivel de satisfacción de sus labores.

Explicado por Zuloaga y Giraldo (2001). La satisfacción laboral es el componente emocional de la percepción, es el estado afectivo de agrado que un trabajador experimenta acerca de su ambiente de trabajo. La insatisfacción o satisfacción nace al comparar o tomar juicio entre las expectativas que tiene un trabajador respecto a lo que obtiene. Por lo que el nivel de satisfacción depende del Clima Organizacional.

Por, Brunet (2011), al señalar que el clima institucional se asocia en forma directa con la satisfacción laboral y el rendimiento de los trabajadores. De acuerdo cómo los docentes perciben el clima en la entidad escolar, mayor o menor será su satisfacción previa valoración a sus necesidades satisfechas logradas.

Por Alves (2000), citado en Toala (2014). Entre los factores que determinan un clima laboral adecuado, son los sentimientos de satisfacción.

Explicado por González (1991, citado en Caballero y Salvador, 2002), al definir satisfacción laboral como las características propias (móviles o motivaciones) existentes en el espacio que el trabajador percibe. Vivencias profundas que se expresan mediante reacciones de afecto con que el sujeto se asocia con el clima de la institución constituyéndose base de su satisfacción profesional.

Existe correlación altamente significativa entre clima institucional con las dimensiones de satisfacción laboral, que en orden de mayor a menor índice se tiene: En primer lugar condiciones de trabajo [ $r_s = ,831^{**}$  p-valor<,01], significación de la tarea [ $r_s = ,827^{**}$  p-valor<,01] en nivel alto; beneficios económicos [ $r_s = 0.545^{**}$  p-valor<,01] en nivel moderado, y reconocimiento personal y/o social [ $r_s = ,384^{**}$  p-valor<,01], con nivel bajo de correlación.

Así también existe correlación altamente significativa entre las dimensiones del clima institucional con satisfacción laboral, que en orden de mayor a menor índice se tiene: En primer lugar, participación [ $r_s = ,805^{**}$  p-valor<,01], comunicación [ $r_s = ,757^{**}$  p-valor<,01], motivación [ $r_s = ,724^{**}$  p-valor<,01], confianza [ $r_s = 0.719^{**}$  p-valor<,01] con niveles alto de correlación.

Datos similares al hallazgo de Silva (2016) al determinar que el nivel de comunicación y de satisfacción laboral es bajo, existiendo además relación entre comunicación y satisfacción laboral.

Explicado por la teoría de Maslow (1943). La motivación es un determinante natural del clima organizacional porque los trabajadores se comportan y desarrollan conductas dependientes de la satisfacción de sus necesidades por ello el equipo directivo de la institución tiene que apoyar a satisfacer las necesidades de sus trabajadores y coadyuve al logro de los objetivos de la empresa.

Finalmente, Palma (2006) cita a la teoría de Herzberg e indica: las condiciones del ambiente y las físicas que sitian al trabajador mientras labora son las características del entorno donde el docente trabaja cuya ausencia causa insatisfacción.

## V. CONCLUSIONES

1. El Clima institucional en la institución educativa Santa Rosa. Año 2017 se ubicó en los niveles Regular y desfavorable.
2. La satisfacción laboral de los docentes en la institución educativa Santa Rosa. Año 2017 se situó en el nivel muy insatisfecho.
3. El clima institucional se correlaciona con la satisfacción laboral en la institución educativa Santa Rosa, 2017. Siendo la correlación directa y muy alta ( $r=,992^{**}$ ). Es decir a mayor clima institucional, mayor es la satisfacción laboral.
4. El clima institucional se correlaciona con la significación de la tarea en la institución educativa Santa Rosa, 2017. Siendo la correlación directa y alta ( $r=0.827^{**}$ ). Es decir a mayor clima institucional mayor es la significación de la tarea.
5. El clima institucional se correlaciona con las condiciones de trabajo en la institución educativa Santa Rosa, 2017. Siendo la relación directa y alta ( $r=0.831^{**}$ ). Es decir, a mayor clima institucional mayor son las condiciones de trabajo.
6. El clima institucional se correlaciona con el reconocimiento personal y/o social en la institución educativa Santa Rosa, 2017. Siendo la relación directa y baja ( $r=0.384^{**}$ ). Es decir, a mayor clima institucional mayor reconocimiento personal y/o social.
7. El clima institucional se correlaciona con los beneficios económicos en la institución educativa Santa Rosa, 2017. Siendo la relación directa y moderada ( $r=0.545^{**}$ ). Es decir, a mayor clima institucional mayor son los beneficios económicos.
8. La comunicación se correlaciona con la satisfacción laboral en la institución educativa Santa Rosa, 2017. Siendo la relación directa y alta ( $r=,757^{**}$ ). Es decir, a mayor comunicación mayor es la satisfacción laboral.

9. La motivación se correlaciona con la satisfacción laboral en la institución educativa Santa Rosa, 2017. Siendo la relación directa y alta ( $r=,724^{**}$ ). Es decir, a mayor motivación mayor es la satisfacción laboral.
10. La confianza se correlaciona con la satisfacción laboral en la institución educativa Santa Rosa, 2017. Siendo la relación directa y alta ( $r=,719^{**}$ ). Es decir, a mayor confianza mayor es la satisfacción laboral.
11. La participación se correlaciona con la satisfacción laboral en la institución educativa Santa Rosa, 2017. Siendo la relación directa y alta ( $r=,805^{**}$ ). Es decir, a mayor participación mayor es la satisfacción laboral.



## **VI. RECOMENDACIONES**

1. A la directora de la institución educativa Santa Rosa planificar y desplegar estrategias motivacionales para mejorar la satisfacción laboral de los docentes en la dimensión reconocimiento personal y/o social.
2. A la directora y docentes de la institución educativa Santa Rosa diseñar, aplicar y evaluar el desarrollo de un programa basado en habilidades comunicativas para mejorar el clima institucional en su dimensión participación.
3. A la directora de la institución educativa Santa Rosa capacitarse sobre estrategias de reconocimiento personal y/o social a los docentes para mejorar el clima institucional en la dimensión confianza.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguirre, D. (2013). *Competencias para establecer un clima laboral positivo en tiempos de crisis*. Universidad Politécnica de Cartagena. [file:///C:/Users/paco/Downloads/tfg145%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/paco/Downloads/tfg145%20(1).pdf)
- Albán, S. (2015). *Clima laboral y participación según la precepción de la insittución educativa Coronel José Joaquín Inclán – Piura, 2015*. Maestría en Educación con Mención en Gestión educativa. [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3184/MAE\\_E\\_DUC\\_135.pdf?sequence=2](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3184/MAE_E_DUC_135.pdf?sequence=2)
- Anaya, D. y López, E. (2015). Satisfacción laboral del profesorado de educación secundaria, *revista de investigación educativa*, 33(2), 435-452. <http://revistas.um.es/rie/article/viewFile/202841/178571>
- Albañil, A. (2015). *El clima laboral y la participación en la institución educativa Enrique López Albújar de Piura*. Maestría en educación con Mención en Gestión educativa. [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2243/MAE\\_E\\_DUC\\_130.pdf](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2243/MAE_E_DUC_130.pdf)
- Ávila, E. (2011). *Gestión del conocimiento como aspecto relevante dentro del análisis del clima organizacional en el departamento de educación física de la Universidad libre sede Bogotá*. Tesis de Maestría en Ciencias de la Educación con énfasis en Gerencia educativa. Universidad Libre de Colombia. Maestría en Educación. 2011. <http://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/10046/Tesis%20Edgar%20Avila%20Marzo%202015%20de%202011.pdf?sequence=2>
- Bazán, D. (2017). *Influencia de un plan de sensibilización sobre el clima organizacional en docentes de una institución educativa en procesos de autoevaluación*. Optar el grado de Maestro en Evaluación y Acreditación de la calidad de instituciones educativas. Universidad Marcelino Champaganat. Lima. Perú.
- Bonilla, K. (2014). *Percepción de los docentes referentes al clima organizacional de la Escuela Tecnológica de la Universidad*

- Nacional de Piura, 2014. *Maestría en Educación con Gestión educativa*. Universidad de Piura. [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/1985/MAE\\_EDUC\\_123.pdf?sequence=1](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/1985/MAE_EDUC_123.pdf?sequence=1)
- Bravo, J. (2015) *Clima organizacional y satisfacción laboral en un contexto Post-fusión de una empresa industrial de Lima*. (Tesis licenciatura en Psicología social). [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/6580/BRAVO\\_CHAUCA\\_JOANA\\_CLIMA\\_ORGANIZACIONAL.pdf?sequence=1](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/6580/BRAVO_CHAUCA_JOANA_CLIMA_ORGANIZACIONAL.pdf?sequence=1)
- Brunet, L. (2011). *El clima de trabajo en la organizacional*. Trillas, pp. 78-81
- Caballero, J. (2003). *Satisfacción e insatisfacción de los jefes de estudios de los centros escolares*. *Revista de Investigación Educativa*, 2003, Vol. 21, n°2, pp. 415-435. <file:///C:/Users/paco/Downloads/99291-398591-1-PB.pdf>
- Caballero, K. (2002). *El concepto de satisfacción en el trabajo y su proyección en la enseñanza*. Universidad de Granada. <https://www.ugr.es/~recfpro/rev61COL5.pdf>
- Caballero, J., Fernández, C. y García, E. (2003) *Satisfacción de los secretarios de centros educativos*. *Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, v. 9, n. 2, pp. 198-235. [https://www.uv.es/RELIEVE/v9n2/RELIEVEv9n2\\_7.htm](https://www.uv.es/RELIEVE/v9n2/RELIEVEv9n2_7.htm)
- Caballero, J. y Salvador, F. (2002). *Satisfacción e insatisfacción de los directores escoares*. *Revista de Educación*, núm. 333 (2004), pp. 363-384 [http://www.revistaeducacion.educacion.es/re333/re333\\_17.pdf](http://www.revistaeducacion.educacion.es/re333/re333_17.pdf)
- Calvo, S. (2014). *Estrategias de gestión educativa para fortalecer el clima organizacional de la comunidad de docentes y administrativos del colegio Instituto Bogotá*. *Maestría en Ciencias de la Educación con énfasis en Gestión educativa*. Universidad Libre. Bogotá. <http://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/8627/ESTRATEGIA%20DE%20GESTION%20EDUCATIVA.pdf?sequence=1>
- Cantón, I. y Téllez, S. (2016). *La satisfacción laboral y*

profesional de los profesores. Revista Lasallista de investigación, 13 (1), pp. 214-226. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/695/69545978019/>

Contreras, S. (2015). *Propuesta de mejora de clima laboral en las instituciones de Educación Superior*. Universidad Rafael Landívar. Guatemala. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Contreras-Saida.pdf>

Chullo, A. y Taco, E. (2016). *Clima laboral y acoso laboral en los trabajadores de la cadena de Pizzerías*. Arequipa, 2016. Universidad Nacional de San Agustín. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/3639/Pschpoac.pdf?sequence=1>

Fernández, T. (2004) *clima organizacional en las escuelas: Un enfoque comparativo para México y Uruguay*. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación (REICE). Vol. 2(2), pp.43-68. <http://www.redalyc.org/pdf/551/55120205.pdf>

Espinoza, A. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes trabajadores de la institución educativa 3094 del distrito Independencia, 2015*. Magister en Gestión Pública. Universidad César Vallejo. Trujillo. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5967/Espinoza\\_RA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5967/Espinoza_RA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Gamarra, H. (2014). *Percepción de directores y docentes sobre cuatro categorías del clima organizacional en una institución educativa estatal de la UGEL 04 de Comas*. Magister en Gestión de la educación. Pontificia Universidad Católica del Perú. [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5650/GAMARRA\\_RAMIREZ\\_HELEN\\_PERCEPCION\\_COMAS.pdf?sequence=1](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5650/GAMARRA_RAMIREZ_HELEN_PERCEPCION_COMAS.pdf?sequence=1)

Guillen, C. (2015). *Gestión directiva y clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica 2015*. Tesis para

optar el grado de Maestro en Gestión Pública. Universidad César Vallejo.

Gutierrez, W. (2013). *Motivación y satisfacción laboral de los obreros de construcción civil: Bases para futuras investigaciones. (Tesis de licenciatura para Ingeniero Civil). Pontificia Universidad Católica del Perú.*

[http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4727/GUTIERREZ%20WALTER%20MOTIVACION SATISFACCION LABORAL OBREROS INVESTIGACIONES.pdf?sequence=1](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4727/GUTIERREZ%20WALTER%20MOTIVACION%20SATISFACCION%20LABORAL%20OBREROS%20INVESTIGACIONES.pdf?sequence=1)

Marrero, L. (1975). *La tierra y sus recursos*. Caracas, Cultural Venezolana S.A.

Hernández R., Fernández C. y Baptista M. (2010). *Metodología de la investigación*. 5ª ed. México D.F.: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. DE C.V.

Martín, B. (2000). *Clima de trabajo y organizaciones que aprenden*. Universidad de Alcalá. Educar pp. 103-117

Medina, A. (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito*. Maestría en Desarrollo del Talento Humano. Universidad Andina Simón Bolívar.

<http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5611/1/T2266-MDTH-Medina-Incidencia.pdf>

Méndez, C. (2006). *Transformación cultural en las organizaciones un modelo para la gestión del cambio*. Colombia. Editorial Limusa S.A.

Miranda, L. (2015). Factores que evidencian satisfacción e insatisfacción en los docentes de Básica Primaria de la institución educativa técnica Instituto Armero de Armero Guayabal Tolima. (tesis Maestría en Educación). Universidad de Tolima. <http://repository.ut.edu.co/bitstream/001/1605/1/FACTORES%20QUE%20EVIDENCIAN%20SATISFACCION%20EN%20INSTITUTO%20ARMERO%20GUAYABAL%20TOLIMA.pdf>

Muñoz, A. (1990). *Satisfacción e insatisfacción en el trabajo*. Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid

Navarro, A. (2012). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la empresa actual*. Universidad Abat Oliba CEU. [http://www.recercat.cat/bitstream/handle/2072/203748/TFC-NAVARRO\\_DOBAO-2012.pdf?sequence=1](http://www.recercat.cat/bitstream/handle/2072/203748/TFC-NAVARRO_DOBAO-2012.pdf?sequence=1)

Palma, S. (2006). Escala SL-SPC. Lima: Editorial Cartolan.

Pérez, Y. (2012). *Relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la Red n° 1 Pachacútec – Ventanilla*. Maestro en educación Mención Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación. Universidad San Ignacio de Loyola. [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1253/1/2012\\_P%C3%A9rez\\_Relaci%C3%B3n%20entre%20el%20clima%20institucional%20y%20desempe%C3%B1o%20docente%20en%20instituciones%20educativas%20de%20la%20Red%20N%C2%B0%201%20Pachac%C3%BAtec-Ventanilla.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1253/1/2012_P%C3%A9rez_Relaci%C3%B3n%20entre%20el%20clima%20institucional%20y%20desempe%C3%B1o%20docente%20en%20instituciones%20educativas%20de%20la%20Red%20N%C2%B0%201%20Pachac%C3%BAtec-Ventanilla.pdf)

Pineda, O. y Sánchez, W. (2012). Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en los empleados de la Municipalidad de Choloma (tesis maestría). Unitec, Laureate International Universities. Recuperado en <http://innovare.unitec.edu/wp-content/uploads/2013/05/Vol1-No5.pdf>

Pinto, L. (2015). *Propuesta estratégica para el fortalecimiento del clima organizacional y mejora de la motivación del recurso humano en la compañía costarricense de Café* Universidad de Costa Rica. <http://www.kerwa.ucr.ac.cr/bitstream/handle/10669/27895/TESIS%20FINAL.pdf?sequence=1>

Polanco, C. (2014). Maestría en Gestión de la Educación. Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán de Tegucigalpa. <file:///C:/Users/paco/Downloads/el-clima-y-la-satisfaccion-laboral-en-losas-docentes-del-instituto-tecnologico-de-administracion-de-empresas-intae-de-la-ciudad-de-san-pedro-sula-cortes.pdf>

- Quispe, N. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la asociación para el desarrollo empresarial en Apurímac, Andahuaylas, 2015. Universidad Nacional José María Arguedas (título de licenciatura en Administración de Empresas).*  
[http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/244/Norma Quispe Tesis Titulo 2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/244/Norma%20Quispe%20Tesis%20Titulo%202016.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ramos, D. (2012). *El clima organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje. Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD*  
[http://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/2111/1/Monografia %20Clima%20Organizacional.pdf](http://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/2111/1/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf)
- Rodríguez, D. (2001). *Diagnóstico Organizacional. (3ª ed) México: Alfaomega.*
- Saccca, J. (2010). *Relación entre clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los centros de educación Básica Alternativa (CEBAs) del distrito de San Martín de Porras. Grado de Magister en Educación con Mención en Gestión de la Educación.*  
[http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:z2bmejgYl0kJ:cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2405/1/Saccca\\_cj.pdf+&cd=3&hl=es&ct=clnk&gl=pe](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:z2bmejgYl0kJ:cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2405/1/Saccca_cj.pdf+&cd=3&hl=es&ct=clnk&gl=pe)
- Salanova, M., Hontangas, P. & Peiró, J. (1996). *Motivación laboral. En Peiró, J. y Prieto, F. (Eds.), Tratado de psicología del trabajo. Pp. 215-249. Madrid: Editorial Síntesis.*
- Sallán, J., Asparó, C., Delgado, M. y Martín, B. (2006). *Procesos de cambio en los centros educativos a partir de evaluaciones externas. EDITOR Secretaría General Técnica. Centro de investigación y Documentación Educativa (CIDE).*  
<https://books.google.com.pe/books?id=NU8a8MS7YqAC&pg=PA55&lpg=PA55&dq=coughlan+y+steers.+clima+identificado+con+satisfacci%C3%B3n&source=bl&ots=ybrwcJKfs7&sig=eLAZxi->

G9kijqaIRZU2Hs8xZZOg&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjOqJmy8ZLZA hWEq1kKHWhEDv4Q6AEIJjAA#v=onepage&q=coughlan%20y%20steers.%20clima%20identificado%20con%20satisfacci%C3%B3n&f=false

Sánchez, Q. (2017). *La satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional*. Universidad de La Legua. <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/6344/La%20satisfaccion%20laboral%20y%20su%20relacion%20con%20el%20clima%20organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Silva, P. (2016). *Percepción de la comunicación interna y su influencia en la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa Ignacio Merino de Talara, 2016*. Universidad Privada Antenor Orrego. [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2516/1/RE\\_COMU\\_PAOLA.SILVA\\_PERCEPCION.DE.LA.COMUNICACION.INTERNA.Y.SU.INFLUENCIA.EN.LA.SATISFACCION\\_DATOS.PDF](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2516/1/RE_COMU_PAOLA.SILVA_PERCEPCION.DE.LA.COMUNICACION.INTERNA.Y.SU.INFLUENCIA.EN.LA.SATISFACCION_DATOS.PDF)

Toala, S. (2014). *Diseño de clima organizacional como mecanismo de atención y su incidencia en el desempeño profesional de los servidores públicos del ilustre Minicipio de Jipijapa – 2013*. Doctorado en Administración. Universidad Privada Antenor Orrego. [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/734/1/TOALA\\_SANDRA\\_%20CLIMA\\_ORGANIZACIONAL\\_ATENCI%C3%93N.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/734/1/TOALA_SANDRA_%20CLIMA_ORGANIZACIONAL_ATENCI%C3%93N.pdf)

Urdaneta, O. (2004). *El desarrollo del capital humano en el escenario de la globalización. Modelo U..* 3R Editores. Bogotá 2004.

Vallejos, M. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la Microred de Salud San Martín de Porres, 2017*. Maestría en Gestión de los servicios de Universidad César Vallejo. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8731/Vallejos\\_PMI.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8731/Vallejos_PMI.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Williams, L. (2013). *Estudio diagnóstico de clima laboral en una dependencia pública*. Maestría en Psicología con orientación



laboral y organizacional. Universidad Autónoma de Nuevo León.  
<http://eprints.uanl.mx/3751/1/1080256607.pdf>

Zuloaga, M. y Giraldo, M. (2001). *Clima organizacional Departamento Administración de la Función Pública.*

## ANEXOS 1

### Cuestionario sobre clima institucional Martín (2000) adaptado por Pérez (2012)

A continuación, encontrará una lista de afirmaciones relacionadas con su trabajo. Para responder marque con un aspa la alternativa de respuesta que Ud. escoja para cada caso. Mientras más sinceras sea su respuesta más útil será para la investigación

|             |          |      |         |      |          |
|-------------|----------|------|---------|------|----------|
| No contesta | Muy bajo | Bajo | Regular | Alto | Muy alto |
| NC          | MB       | B    | R       | A    | MA       |

Para su completa tranquilidad el cuestionario es absolutamente anónimo y los datos que Ud. aporte serán usados solo con fines de investigación sin que pueda nunca ser identificado Usted. Por ello puede Ud. responder con toda sinceridad y confianza.

| Nº | Ítem                                                                                                                    | RESPUESTA |    |   |   |   |    |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|----|---|---|---|----|
|    |                                                                                                                         | NC        | MB | B | R | A | MA |
| F1 | COMUNICACIÓN                                                                                                            |           |    |   |   |   |    |
| 1  | ¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la Institución Educativa donde labora? |           |    |   |   |   |    |
| 2  | ¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa?                                |           |    |   |   |   |    |
| 3  | ¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa?          |           |    |   |   |   |    |
| 4  | ¿Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la Institución Educativa?                            |           |    |   |   |   |    |
| 5  | ¿Cómo inciden los espacios y horarios de la Institución Educativa en la comunicación?                                   |           |    |   |   |   |    |
| 6  | ¿Considera usted que en la Institución Educativa se oculta información?                                                 |           |    |   |   |   |    |
| F2 | MOTIVACIÓN                                                                                                              |           |    |   |   |   |    |
| 7  | ¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la Institución Educativa?                                       |           |    |   |   |   |    |
| 8  | ¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución Educativa?                    |           |    |   |   |   |    |
| 9  | ¿Cómo le parece que percibe el profesorado su prestigio profesional, cómo cree que se valora?                           |           |    |   |   |   |    |
| 10 | ¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la Institución Educativa?                                     |           |    |   |   |   |    |
| 11 | ¿En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado en la Institución Educativa?                              |           |    |   |   |   |    |
| 12 | ¿Qué grado de motivación le otorga a las condiciones de trabajo en su Institución?                                      |           |    |   |   |   |    |
| 13 | ¿Cuál es el grado de relaciones interpersonales en la Institución Educativa?                                            |           |    |   |   |   |    |
| F3 | CONFIANZA                                                                                                               |           |    |   |   |   |    |
| 14 | ¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su Institución Educativa?                                        |           |    |   |   |   |    |
| 15 | ¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en su Institución?                                           |           |    |   |   |   |    |
| 16 | ¿Considera Ud. que existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución?                                |           |    |   |   |   |    |
| 17 | ¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?                                        |           |    |   |   |   |    |
| 18 | ¿Considera usted útil reunirse fuera de la Institución para continuar el trabajo de la Institución Educativa?           |           |    |   |   |   |    |
| F4 | PARTICIPACIÓN                                                                                                           |           |    |   |   |   |    |
| 19 | ¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la institución Educativa por parte de los profesores?     |           |    |   |   |   |    |
| 20 | ¿En su opinión cual es el grado de participación de los miembros del Consejo Educativo?                                 |           |    |   |   |   |    |
| 21 | ¿Cómo percibe Ud. la participación de los profesores en el Consejo Educativo?                                           |           |    |   |   |   |    |
| 22 | ¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?                       |           |    |   |   |   |    |
| 23 | ¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?            |           |    |   |   |   |    |
| 24 | ¿Existe la tendencia del profesorado para formar parte de diversos grupos?                                              |           |    |   |   |   |    |
| 25 | ¿Cuál es el grado en que ayudan a los grupos formales en las actividades de la institución Educativa?                   |           |    |   |   |   |    |
| 26 | ¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en su Institución Educativa?                                                     |           |    |   |   |   |    |
| 27 | ¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la institución Educativa?                                                |           |    |   |   |   |    |
| 28 | ¿Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo?                                                   |           |    |   |   |   |    |
| 29 | ¿Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones de su Institución Educativa?                                          |           |    |   |   |   |    |
| 30 | ¿En su institución educativa existe una buena coordinación entre los docentes?                                          |           |    |   |   |   |    |

Muchas gracias por su participación.

## **Ficha Técnica del instrumento de Clima organizacional**

1. Nombre: Cuestionario de opinión sobre clima institucional

2. Autor: Martín (2000) adaptado por Pérez (2012)

3. Objetivo:

Medir el clima institucional en 4 dimensiones:

4. Normas:

- Es importante tener en cuenta evitar la presencia de factores que cohíban las respuestas de los examinados, como directivos de la institución educativa.
- Durante la aplicación debe haber un examinador preparado para resolver las dudas de los sujetos participantes.
- Se debe comunicar a los examinados el objetivo del instrumento y la inexistencia de preguntas buenas o malas.

5. Usuarios (muestra):

75 trabajadores Unidad de análisis:

Trabajadores.

6. Modo de aplicación:

El cuestionario es de auto-aplicación.

Este instrumento de evaluación está estructurado en 30 ítems, los cuales se agrupan en 4 dimensiones.

## 7. ESTRUCTURA

| Dimensión     |                                | Ítem     | NC | MB | B | R | A | MA |
|---------------|--------------------------------|----------|----|----|---|---|---|----|
| Comunicación  | Traslado de información        | 1 al 6   |    |    |   |   |   |    |
|               | Rapidez                        |          |    |    |   |   |   |    |
|               | Respeto                        |          |    |    |   |   |   |    |
|               | Aceptación                     |          |    |    |   |   |   |    |
|               | Espacios y horarios            |          |    |    |   |   |   |    |
|               | Ocultar información            |          |    |    |   |   |   |    |
| Motivación    | Satisfacción                   | 7 al 13  |    |    |   |   |   |    |
|               | Reconocimiento                 |          |    |    |   |   |   |    |
|               | Prestigio                      |          |    |    |   |   |   |    |
|               | Autonomía                      |          |    |    |   |   |   |    |
| Confianza     | Confianza                      | 14 al 18 |    |    |   |   |   |    |
|               | Sinceridad                     |          |    |    |   |   |   |    |
| Participación | Propicia la participación      | 19 al 30 |    |    |   |   |   |    |
|               | Equipos y reuniones de trabajo |          |    |    |   |   |   |    |
|               | Grupos formales e informales   |          |    |    |   |   |   |    |
|               | Coordinación                   |          |    |    |   |   |   |    |

## 8. Escala:

### a. Escala General

| NIVEL        | ESCALA              |
|--------------|---------------------|
| Desfavorable | Menor o igual a 50% |
| Regular      | 51% a 75%           |
| Favorable    | 76% a 100%          |

## 9. Validez

Pérez (2012) adapta el cuestionario sobre clima institucional basado en Martín (2000) para evaluar la referida en las instituciones educativas públicas de la Red N° 1 Pachacutec – Ventanilla mediante juicio de cinco expertos.

Ricse (2017) para la aplicación del cuestionario en el ámbito de la institución educativa Santa Rosa, también procedió a validar el contenido mediante juicio de expertos:

| Grado                                                             | Apellidos y nombre                | Fecha          |
|-------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|----------------|
| Magister en Psicología educativa                                  | Reyes González, Roxana Milagritos | Setiembre 2017 |
| Magíster en Educación con Mención en Docencia y Gestión educativa | Cantos Villavicencio, Gladys Rosa | Setiembre 2017 |
| Magíster en Educación                                             | Romero Zevallos, Miriam Pilar     | Setiembre 2017 |

También se procedió al cálculo de índices correlacionales ítem-total significativos para el análisis de discriminación de los 30 ítems. Del resultado mostrado en la tabla 3, los treinta ítems son válidos por tener valores  $r > ,400$  y significativo.

**Tabla 17.** *Índices correlacionales ítem-total.*

|    | Comunicación | Motivación | Confianza | Participación |
|----|--------------|------------|-----------|---------------|
| 1  | ,655**       |            |           |               |
| 2  | ,631**       |            |           |               |
| 3  | ,579**       |            |           |               |
| 4  | ,584**       |            |           |               |
| 5  | ,578**       |            |           |               |
| 6  | ,666**       |            |           |               |
| 7  |              | ,782**     |           |               |
| 8  |              | ,633**     |           |               |
| 9  |              | ,566**     |           |               |
| 10 |              | ,595**     |           |               |
| 11 |              | ,588**     |           |               |
| 12 |              | ,593**     |           |               |
| 13 |              | ,519**     |           |               |
| 14 |              |            | ,689**    |               |
| 15 |              |            | ,524**    |               |
| 16 |              |            | ,589**    |               |
| 17 |              |            | ,688**    |               |
| 18 |              |            | ,779**    |               |
| 19 |              |            |           | ,576**        |
| 20 |              |            |           | ,545**        |
| 21 |              |            |           | ,542**        |
| 22 |              |            |           | ,594**        |
| 23 |              |            |           | ,856**        |
| 24 |              |            |           | ,596**        |
| 25 |              |            |           | ,528**        |
| 26 |              |            |           | ,781**        |
| 27 |              |            |           | ,726**        |
| 28 |              |            |           | ,724**        |
| 29 |              |            |           | ,782**        |
| 30 |              |            |           | ,824**        |

- **Confiabilidad**

La estimación de la confiabilidad del cuestionario se trabajó mediante el método Alpha de Cronbach, y de sus resultados se tiene:

- ✓ En la supresión de los ítems por dimensión los valores r calculado son superiores a ,400 (ver tabla 4).

- ✓ |La cohesión de los ítems de los 30 ítems es de ,913 superior a los valores Alpha estimado por dimensión: comunicación [,876]; motivación [,846]; confianza [,781]; participación [,859], y a los resultados encontrado por ítem que osciló de ,524 a ,863 (ver tabla 5).

Por lo tanto el cuestionario constituido por 30 ítems en cuatro dimensiones cuenta con un nivel muy alto para medir clima institucional.

**Tabla 18** Coeficiente correlación corregido ítem-total.

|    | Comunicación | Motivación | Confianza | Participación |
|----|--------------|------------|-----------|---------------|
| 1  | ,768         |            |           |               |
| 2  | ,673         |            |           |               |
| 3  | ,557         |            |           |               |
| 4  | ,670         |            |           |               |
| 5  | ,688         |            |           |               |
| 6  | ,496         |            |           |               |
| 7  |              | ,536       |           |               |
| 8  |              | ,794       |           |               |
| 9  |              | ,796       |           |               |
| 10 |              | ,526       |           |               |
| 11 |              | ,510       |           |               |
| 12 |              | ,581       |           |               |
| 13 |              | ,599       |           |               |
| 14 |              |            | ,669      |               |
| 15 |              |            | ,814      |               |
| 16 |              |            | ,765      |               |
| 17 |              |            | ,767      |               |
| 18 |              |            | ,768      |               |
| 19 |              |            |           | ,752          |
| 20 |              |            |           | ,785          |
| 21 |              |            |           | ,918          |
| 22 |              |            |           | ,738          |
| 23 |              |            |           | ,746          |
| 24 |              |            |           | ,770          |
| 25 |              |            |           | ,723          |
| 26 |              |            |           | ,918          |
| 27 |              |            |           | ,683          |
| 28 |              |            |           | ,632          |
| 29 |              |            |           | ,603          |
| 30 |              |            |           | ,593          |



**Tabla 19** Coeficiente de consistencia interna Alpha de Cronbach eliminando ítems en las dimensiones

| Ítems | Comunicación | Motivación | Confianza | Participación |
|-------|--------------|------------|-----------|---------------|
| 1     | ,642         |            |           |               |
| 2     | ,863         |            |           |               |
| 3     | ,696         |            |           |               |
| 4     | ,678         |            |           |               |
| 5     | ,647         |            |           |               |
| 6     | ,827         |            |           |               |
| 7     |              | ,751       |           |               |
| 8     |              | ,596       |           |               |
| 9     |              | ,588       |           |               |
| 10    |              | ,767       |           |               |
| 11    |              | ,819       |           |               |
| 12    |              | ,729       |           |               |
| 13    |              | ,616       |           |               |
| 14    |              |            | ,763      |               |
| 15    |              |            | ,587      |               |
| 16    |              |            | ,749      |               |
| 17    |              |            | ,746      |               |
| 18    |              |            | ,632      |               |
| 19    |              |            |           | ,624          |
| 20    |              |            |           | ,584          |
| 21    |              |            |           | ,528          |
| 22    |              |            |           | ,645          |
| 23    |              |            |           | ,648          |
| 24    |              |            |           | ,739          |
| 25    |              |            |           | ,659          |
| 26    |              |            |           | ,559          |
| 27    |              |            |           | ,675          |
| 28    |              |            |           | ,786          |
| 29    |              |            |           | ,798          |
| 30    |              |            |           | ,813          |
| ,913  | ,876         | ,846       | ,781      | ,859          |

### Cuestionario sobre Satisfacción laboral Palma (2006)

A continuación encontrará una lista de afirmaciones relacionadas con su trabajo, señale su grado de acuerdo o desacuerdo con las afirmaciones dentro de su institución. Para responder marque con un aspa el número de la respuesta que Usted considere, de acuerdo a la siguiente escala:

| Total<br>desacuerdo | En<br>desacuerdo | indeciso | De acuerdo | Total acuerdo |
|---------------------|------------------|----------|------------|---------------|
| 1                   | 2                | 3        | 4          | 5             |

Para su completa tranquilidad el cuestionario es absolutamente anónimo y los datos que Usted aporte será usado únicamente para fines de investigación sin poder ser identificado. Por ello responda con sinceridad y confianza.

Tal vez la propuesta de ítems no corresponde exactamente a las características de su puesto de trabajo. En ese caso, entiéndalo haciendo referencia a aquellas características de su trabajo más semejantes y califique en consecuencia la satisfacción o insatisfacción que le produce.

| Nº  | Ítem                                                                                        | TD | D | I | A | TA |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------|----|---|---|---|----|
| 1   | La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis actividades. |    |   |   |   |    |
| 2*  | Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.                                            |    |   |   |   |    |
| 3   | Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.                              |    |   |   |   |    |
| 4   | La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.                                    |    |   |   |   |    |
| 5*  | Me siento mal con lo que gano.                                                              |    |   |   |   |    |
| 6*  | Siento que recibo de parte de la institución mal trato.                                     |    |   |   |   |    |
| 7   | Me siento útil con la labor que realizo.                                                    |    |   |   |   |    |
| 8   | El ambiente donde trabajo es confortable.                                                   |    |   |   |   |    |
| 9   | El sueldo que tengo es bastante aceptable.                                                  |    |   |   |   |    |
| 10* | La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando.                           |    |   |   |   |    |
| 11* | Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.                              |    |   |   |   |    |
| 12* | Me disgusta mi horario.                                                                     |    |   |   |   |    |
| 13* | Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.                               |    |   |   |   |    |
| 14  | Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.                                |    |   |   |   |    |
| 15  | La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.                                        |    |   |   |   |    |
| 16  | Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.                                   |    |   |   |   |    |
| 17* | El horario de trabajo me resulta incómodo.                                                  |    |   |   |   |    |
| 18  | Me complacen los resultados de mi trabajo.                                                  |    |   |   |   |    |
| 19* | Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.                              |    |   |   |   |    |
| 20  | En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.                                   |    |   |   |   |    |
| 21  | Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.                                           |    |   |   |   |    |
| 22  | Me gusta el trabajo que realizo.                                                            |    |   |   |   |    |
| 23  | Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.                      |    |   |   |   |    |
| 24* | Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.                     |    |   |   |   |    |
| 25  | Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.                                           |    |   |   |   |    |
| 26  | Me gusta la actividad que realizo                                                           |    |   |   |   |    |
| 27  | Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo                                          |    |   |   |   |    |

**Muchas gracias por su participación.**

### **Ficha Técnica del instrumento de Satisfacción laboral**

1. Nombre: Cuestionario sobre satisfacción laboral

2. Autor: Palma (2006)

3. Objetivo:

Medir satisfacción laboral en 4 dimensiones:

4. Normas:

- Es importante tener en cuenta evitar la presencia de factores que cohíban las respuestas de los examinados, como directivos de la institución.
- Durante la aplicación debe haber un examinador preparado para resolver las dudas de los sujetos participantes.
- Se debe comunicar a los examinados el objetivo del instrumento y la inexistencia de preguntas buenas o malas.

5. Usuarios (muestra):

85 docentes.

6. Unidad de análisis:

Docentes.

7. Modo de aplicación:

El cuestionario es de auto-aplicación.

Este instrumento de evaluación está estructurado en 27 ítems, los cuales se agrupan en 4 dimensiones.

| Dimensión                          | Indicador                             | Ítem                             | TD | D | I | A | TA |
|------------------------------------|---------------------------------------|----------------------------------|----|---|---|---|----|
| Significación a la tarea           | Actitudes hacia los resultados        | 3, 4, 7, 18, 21, 22, 25, 26      |    |   |   |   |    |
|                                    | Actitudes hacia la tarea              |                                  |    |   |   |   |    |
|                                    | Actitudes de autorrealización         |                                  |    |   |   |   |    |
| Condiciones de trabajo             | Distribución física                   | 1, 8, 12, 14, 15, 17, 20, 23, 27 |    |   |   |   |    |
|                                    | Confortabilidad                       |                                  |    |   |   |   |    |
|                                    | Horarios                              |                                  |    |   |   |   |    |
|                                    | Valoración de esfuerzos               |                                  |    |   |   |   |    |
| Reconocimiento personal y/o social | Actitudes de relación con autoridades | 6, 11, 13, 19, 24                |    |   |   |   |    |
|                                    | Interés por tareas                    |                                  |    |   |   |   |    |
|                                    | Trabajo colaborativo                  |                                  |    |   |   |   |    |
| Beneficios económicos              | Remuneración                          | 2, 5, 9, 10, 16                  |    |   |   |   |    |
|                                    | Explotación                           |                                  |    |   |   |   |    |
|                                    | Expectativas                          |                                  |    |   |   |   |    |

Ítems negativos (2, 5, 6, 10, 11, 12, 13, 17, 19, 24)

## 10. Escala General y específica

| NIVEL            | ESCALA     |
|------------------|------------|
| Muy satisfecho   | 117 a más  |
| Satisfecho       | 103 a 116  |
| Promedio         | 89 a 102   |
| Insatisfecho     | 75 a 88    |
| Muy insatisfecho | 74 a menos |

## 11. Escala específica

| NIVEL          | Significación a la tarea | Condiciones de trabajo | Reconocimiento personal y/o social | Beneficios económicos |
|----------------|--------------------------|------------------------|------------------------------------|-----------------------|
| Muy satisfecho | 37 a más                 | 41 o más               | 24 o más                           | 20 o más              |
| Satisfecho     | 33 a 36                  | 35 a 40                | 21 a 23                            | 16 a 19               |
| Promedio       | 28 a 32                  | 27 a 34                | 18 a 20                            | 11 a 15               |

|                  |            |            |            |           |
|------------------|------------|------------|------------|-----------|
| Insatisfecho     | 24 a 27    | 20 a 26    | 12 a 17    | 8 a 10    |
| Muy insatisfecho | 23 a menos | 19 o menos | 11 o menos | 7 o menos |

## 12. Validez

Palma (2006) construye el cuestionario para medir satisfacción laboral. Este instrumento fue validado mediante un análisis factorial lo cual estableció la existencia de sus cuatro dimensiones. Validez de contenido mediante juicio de docentes de la Universidad de Costa Rica.

Ricse (2017) para la aplicación del cuestionario en el ámbito de la institución educativa Santa Rosa, también procedió a validar el contenido mediante juicio de expertos:

| Grado                                                             | Apellidos y nombre                | Fecha          |
|-------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|----------------|
| Magister en Psicología educativa                                  | Reyes González, Roxana Milagritos | Setiembre 2017 |
| Magíster en Educación con Mención en Docencia y Gestión educativa | Cantos Villavicencio, Gladys Rosa | Setiembre 2017 |
| Magíster en Educación                                             | Romero Zevallos, Miriam Pilar     | Setiembre 2017 |

Además se procedió a calcular índices correlacionales ítem-total para el análisis de discriminación de los 27 ítems. Del resultado mostrado en la tabla 6, los veinte siete ítems son válidos por tener valores  $r > .400$  y significativo.

**Tabla 20.** *Índice de correlacionales ítem-total.*

| Ítems | Significación de la tarea | Condiciones de trabajo | Reconocimiento personal y/o social | Beneficios económicos |
|-------|---------------------------|------------------------|------------------------------------|-----------------------|
| 1     | ,467**                    |                        |                                    |                       |
| 2     | ,468**                    |                        |                                    |                       |
| 3     | ,596**                    |                        |                                    |                       |
| 4     | ,546**                    |                        |                                    |                       |
| 5     | ,497**                    |                        |                                    |                       |
| 6     | ,748**                    |                        |                                    |                       |
| 7     | ,659**                    |                        |                                    |                       |
| 8     | ,533**                    |                        |                                    |                       |
| 9     |                           | ,459**                 |                                    |                       |
| 10    |                           | ,647**                 |                                    |                       |
| 11    |                           | ,537**                 |                                    |                       |
| 12    |                           | ,443**                 |                                    |                       |
| 13    |                           | ,460**                 |                                    |                       |
| 14    |                           | ,666**                 |                                    |                       |
| 15    |                           | ,553**                 |                                    |                       |
| 16    |                           | ,706**                 |                                    |                       |
| 17    |                           | ,436**                 |                                    |                       |
| 18    |                           |                        | ,424**                             |                       |
| 19    |                           |                        | ,504**                             |                       |
| 20    |                           |                        | ,745**                             |                       |
| 21    |                           |                        | ,845**                             |                       |
| 22    |                           |                        | ,618**                             |                       |
| 23    |                           |                        |                                    | ,731**                |
| 24    |                           |                        |                                    | ,773**                |
| 25    |                           |                        |                                    | ,732**                |
| 26    |                           |                        |                                    | ,716**                |
| 27    |                           |                        |                                    | ,416**                |

- **Confiabilidad**

La estimación de la confiabilidad del cuestionario mediante el método Alpha de Cronbach. De sus resultados se tiene:

- ✓ En la supresión de los ítems por dimensión los valores r calculado son superiores a ,400 (ver tabla 7).
- ✓ La cohesión de los ítems de los 27 ítems es de ,902 superior a los valores Alpha estimado por dimensión: significación de la tarea [,834]; condiciones de trabajo [,895]; reconocimiento personal y/o social [,859]; beneficios económicos [,823], y a los resultados encontrado por ítem que osciló de ,553 a ,848 (ver tabla 8).

Por lo tanto el cuestionario constituido por 27 ítems en cuatro dimensiones cuenta con un nivel muy alto para medir satisfacción laboral.

**Tabla 21** Coeficiente correlación corregido ítem-total

| Ítems | Significación de la tarea | Condiciones de trabajo | Reconocimiento personal y/o social | Beneficios económicos |
|-------|---------------------------|------------------------|------------------------------------|-----------------------|
| 1     | 0.608                     |                        |                                    |                       |
| 2     | 0.448                     |                        |                                    |                       |
| 3     | 0.505                     |                        |                                    |                       |
| 4     | 0.688                     |                        |                                    |                       |
| 5     | 0.516                     |                        |                                    |                       |
| 6     | 0.797                     |                        |                                    |                       |
| 7     | 0.485                     |                        |                                    |                       |
| 8     | 0.607                     |                        |                                    |                       |
| 9     |                           | 0.562                  |                                    |                       |
| 10    |                           | 0.579                  |                                    |                       |
| 11    |                           | 0.731                  |                                    |                       |
| 12    |                           | 0.690                  |                                    |                       |
| 13    |                           | 0.673                  |                                    |                       |
| 14    |                           | 0.898                  |                                    |                       |
| 15    |                           | 0.660                  |                                    |                       |
| 16    |                           | 0.603                  |                                    |                       |
| 17    |                           | 0.842                  |                                    |                       |
| 18    |                           |                        | 0.574                              |                       |
| 19    |                           |                        | 0.681                              |                       |
| 20    |                           |                        | 0.558                              |                       |
| 21    |                           |                        | 0.551                              |                       |
| 22    |                           |                        | 0.413                              |                       |
| 23    |                           |                        |                                    | 0.856                 |
| 24    |                           |                        |                                    | 0.774                 |
| 25    |                           |                        |                                    | 0.885                 |
| 26    |                           |                        |                                    | 0.837                 |
| 27    |                           |                        |                                    | 0.848                 |

**Tabla 22** Coeficiente de consistencia interna Alpha de Cronbach eliminando ítems en las dimensiones.

| Ítems | Significación de la tarea | Condiciones de trabajo | Reconocimiento personal y/o social | Beneficios económicos |
|-------|---------------------------|------------------------|------------------------------------|-----------------------|
| 1     | 0.724                     |                        |                                    |                       |
| 2     | 0.762                     |                        |                                    |                       |
| 3     | 0.757                     |                        |                                    |                       |
| 4     | 0.705                     |                        |                                    |                       |
| 5     | 0.737                     |                        |                                    |                       |
| 6     | 0.693                     |                        |                                    |                       |
| 7     | 0.761                     |                        |                                    |                       |
| 8     | 0.727                     |                        |                                    |                       |
| 9     |                           | 0.843                  |                                    |                       |
| 10    |                           | 0.841                  |                                    |                       |
| 11    |                           | 0.832                  |                                    |                       |
| 12    |                           | 0.834                  |                                    |                       |
| 13    |                           | 0.837                  |                                    |                       |
| 14    |                           | 0.820                  |                                    |                       |
| 15    |                           | 0.840                  |                                    |                       |
| 16    |                           | 0.838                  |                                    |                       |
| 17    |                           | 0.824                  |                                    |                       |
| 18    |                           |                        | 0.634                              |                       |
| 19    |                           |                        | 0.553                              |                       |
| 20    |                           |                        | 0.663                              |                       |
| 21    |                           |                        | 0.684                              |                       |
| 22    |                           |                        | 0.848                              |                       |
| 23    |                           |                        |                                    | 0.635                 |
| 24    |                           |                        |                                    | 0.809                 |
| 25    |                           |                        |                                    | 0.596                 |
| 26    |                           |                        |                                    | 0.786                 |
| 27    |                           |                        |                                    | <u>0.772</u>          |
| 0.902 | 0.834                     | 0.895                  | 0.859                              | 0.823                 |



## ANEXO 2 Matriz de datos

**Tabla 17**

### *Matriz de datos sobre clima institucional y dimensiones*

| n  | Comunicación |    |              | Motivación |    |              | Confianza |    |              | Participación |    |              | Clima Institucional |    |              |
|----|--------------|----|--------------|------------|----|--------------|-----------|----|--------------|---------------|----|--------------|---------------------|----|--------------|
| 1  | 18           | 51 | Regular      | 13         | 52 | Regular      | 13        | 52 | Regular      | 19            | 32 | Desfavorable | 64                  | 43 | Desfavorable |
| 2  | 22           | 63 | Regular      | 14         | 56 | Regular      | 14        | 56 | Regular      | 37            | 62 | Regular      | 90                  | 60 | Regular      |
| 3  | 22           | 63 | Regular      | 18         | 72 | Regular      | 18        | 72 | Regular      | 42            | 70 | Regular      | 100                 | 67 | Regular      |
| 4  | 21           | 60 | Regular      | 17         | 68 | Regular      | 17        | 68 | Regular      | 35            | 58 | Regular      | 92                  | 61 | Regular      |
| 5  | 24           | 69 | Regular      | 11         | 44 | Desfavorable | 11        | 44 | Desfavorable | 30            | 50 | Desfavorable | 80                  | 53 | Regular      |
| 6  | 19           | 54 | Regular      | 12         | 48 | Desfavorable | 12        | 48 | Desfavorable | 38            | 63 | Regular      | 90                  | 60 | Regular      |
| 7  | 19           | 54 | Regular      | 12         | 48 | Desfavorable | 12        | 48 | Desfavorable | 39            | 65 | Regular      | 92                  | 61 | Regular      |
| 8  | 14           | 40 | Desfavorable | 9          | 36 | Desfavorable | 9         | 36 | Desfavorable | 27            | 45 | Desfavorable | 67                  | 45 | Desfavorable |
| 9  | 14           | 40 | Desfavorable | 13         | 52 | Regular      | 13        | 52 | Regular      | 23            | 38 | Desfavorable | 62                  | 41 | Desfavorable |
| 10 | 27           | 77 | Favorable    | 14         | 56 | Regular      | 14        | 56 | Regular      | 30            | 50 | Desfavorable | 91                  | 61 | Regular      |
| 11 | 19           | 54 | Regular      | 11         | 44 | Desfavorable | 11        | 44 | Desfavorable | 39            | 65 | Regular      | 84                  | 56 | Regular      |
| 12 | 27           | 77 | Favorable    | 15         | 60 | Regular      | 15        | 60 | Regular      | 38            | 63 | Regular      | 96                  | 64 | Regular      |
| 13 | 14           | 40 | Desfavorable | 10         | 40 | Desfavorable | 10        | 40 | Desfavorable | 25            | 42 | Desfavorable | 61                  | 41 | Desfavorable |
| 14 | 22           | 63 | Regular      | 16         | 64 | Regular      | 16        | 64 | Regular      | 36            | 60 | Regular      | 93                  | 62 | Regular      |
| 15 | 19           | 54 | Regular      | 9          | 36 | Desfavorable | 9         | 36 | Desfavorable | 41            | 68 | Regular      | 88                  | 59 | Regular      |
| 16 | 29           | 83 | Favorable    | 21         | 84 | Favorable    | 21        | 84 | Favorable    | 51            | 85 | Favorable    | 117                 | 78 | Favorable    |
| 17 | 24           | 69 | Regular      | 13         | 52 | Regular      | 13        | 52 | Regular      | 46            | 77 | Favorable    | 103                 | 69 | Regular      |
| 18 | 27           | 77 | Favorable    | 15         | 60 | Regular      | 15        | 60 | Regular      | 39            | 65 | Regular      | 99                  | 66 | Regular      |
| 19 | 17           | 49 | Desfavorable | 15         | 60 | Regular      | 15        | 60 | Regular      | 35            | 58 | Regular      | 88                  | 59 | Regular      |
| 20 | 24           | 69 | Regular      | 19         | 76 | Favorable    | 19        | 76 | Favorable    | 45            | 75 | Regular      | 107                 | 71 | Regular      |
| 21 | 17           | 49 | Desfavorable | 9          | 36 | Desfavorable | 9         | 36 | Desfavorable | 25            | 42 | Desfavorable | 67                  | 45 | Desfavorable |
| 22 | 26           | 74 | Regular      | 19         | 76 | Favorable    | 19        | 76 | Favorable    | 41            | 68 | Regular      | 105                 | 70 | Regular      |
| 23 | 23           | 66 | Regular      | 12         | 48 | Desfavorable | 12        | 48 | Desfavorable | 36            | 60 | Regular      | 86                  | 57 | Regular      |
| 24 | 27           | 77 | Favorable    | 18         | 72 | Regular      | 18        | 72 | Regular      | 45            | 75 | Regular      | 112                 | 75 | Regular      |
| 25 | 19           | 54 | Regular      | 14         | 56 | Regular      | 14        | 56 | Regular      | 38            | 63 | Regular      | 88                  | 59 | Regular      |
| 26 | 27           | 77 | Favorable    | 19         | 76 | Favorable    | 19        | 76 | Favorable    | 49            | 82 | Favorable    | 114                 | 76 | Favorable    |
| 27 | 27           | 77 | Favorable    | 16         | 64 | Regular      | 16        | 64 | Regular      | 49            | 82 | Favorable    | 114                 | 76 | Favorable    |
| 28 | 27           | 77 | Favorable    | 19         | 76 | Favorable    | 19        | 76 | Favorable    | 41            | 68 | Regular      | 106                 | 71 | Regular      |
| 29 | 21           | 60 | Regular      | 17         | 68 | Regular      | 17        | 68 | Regular      | 35            | 58 | Regular      | 91                  | 61 | Regular      |
| 30 | 23           | 66 | Regular      | 11         | 44 | Desfavorable | 11        | 44 | Desfavorable | 40            | 67 | Regular      | 87                  | 58 | Regular      |
| 31 | 20           | 57 | Regular      | 13         | 52 | Regular      | 13        | 52 | Regular      | 43            | 72 | Regular      | 91                  | 61 | Regular      |
| 32 | 23           | 66 | Regular      | 20         | 80 | Favorable    | 20        | 80 | Favorable    | 32            | 53 | Regular      | 92                  | 61 | Regular      |
| 33 | 16           | 46 | Desfavorable | 19         | 76 | Favorable    | 19        | 76 | Favorable    | 43            | 72 | Regular      | 99                  | 66 | Regular      |
| 34 | 27           | 77 | Favorable    | 15         | 60 | Regular      | 15        | 60 | Regular      | 47            | 78 | Favorable    | 105                 | 70 | Regular      |
| 35 | 25           | 71 | Regular      | 17         | 68 | Regular      | 17        | 68 | Regular      | 42            | 70 | Regular      | 101                 | 67 | Regular      |
| 36 | 19           | 54 | Regular      | 17         | 68 | Regular      | 17        | 68 | Regular      | 39            | 65 | Regular      | 94                  | 63 | Regular      |
| 37 | 24           | 69 | Regular      | 16         | 64 | Regular      | 16        | 64 | Regular      | 46            | 77 | Favorable    | 108                 | 72 | Regular      |
| 38 | 23           | 66 | Regular      | 17         | 68 | Regular      | 17        | 68 | Regular      | 37            | 62 | Regular      | 97                  | 65 | Regular      |
| 39 | 18           | 51 | Regular      | 16         | 64 | Regular      | 16        | 64 | Regular      | 36            | 60 | Regular      | 88                  | 59 | Regular      |

|    |    |    |         |    |    |           |    |    |           |    |    |         |     |    |         |
|----|----|----|---------|----|----|-----------|----|----|-----------|----|----|---------|-----|----|---------|
| 40 | 23 | 66 | Regular | 19 | 76 | Favorable | 19 | 76 | Favorable | 41 | 68 | Regular | 105 | 70 | Regular |
|----|----|----|---------|----|----|-----------|----|----|-----------|----|----|---------|-----|----|---------|

|    |    |    |              |    |    |              |    |    |              |    |    |              |     |    |              |
|----|----|----|--------------|----|----|--------------|----|----|--------------|----|----|--------------|-----|----|--------------|
| 41 | 29 | 83 | Favorable    | 17 | 68 | Regular      | 17 | 68 | Regular      | 44 | 73 | Regular      | 106 | 71 | Regular      |
| 42 | 26 | 74 | Regular      | 20 | 80 | Favorable    | 20 | 80 | Favorable    | 33 | 55 | Regular      | 98  | 65 | Regular      |
| 43 | 23 | 66 | Regular      | 14 | 56 | Regular      | 14 | 56 | Regular      | 42 | 70 | Regular      | 100 | 67 | Regular      |
| 44 | 22 | 63 | Regular      | 8  | 32 | Desfavorable | 8  | 32 | Desfavorable | 39 | 65 | Regular      | 86  | 57 | Regular      |
| 45 | 26 | 74 | Regular      | 15 | 60 | Regular      | 15 | 60 | Regular      | 44 | 73 | Regular      | 102 | 68 | Regular      |
| 46 | 17 | 49 | Desfavorable | 9  | 36 | Desfavorable | 9  | 36 | Desfavorable | 31 | 52 | Regular      | 73  | 49 | Desfavorable |
| 47 | 28 | 80 | Favorable    | 18 | 72 | Regular      | 18 | 72 | Regular      | 45 | 75 | Regular      | 109 | 73 | Regular      |
| 48 | 22 | 63 | Regular      | 15 | 60 | Regular      | 15 | 60 | Regular      | 42 | 70 | Regular      | 97  | 65 | Regular      |
| 49 | 20 | 57 | Regular      | 12 | 48 | Desfavorable | 12 | 48 | Desfavorable | 33 | 55 | Regular      | 83  | 55 | Regular      |
| 50 | 24 | 69 | Regular      | 17 | 68 | Regular      | 17 | 68 | Regular      | 46 | 77 | Favorable    | 101 | 67 | Regular      |
| 51 | 18 | 51 | Regular      | 13 | 52 | Regular      | 13 | 52 | Regular      | 40 | 67 | Regular      | 88  | 59 | Regular      |
| 52 | 20 | 57 | Regular      | 13 | 52 | Regular      | 13 | 52 | Regular      | 36 | 60 | Regular      | 89  | 59 | Regular      |
| 53 | 23 | 66 | Regular      | 17 | 68 | Regular      | 17 | 68 | Regular      | 38 | 63 | Regular      | 97  | 65 | Regular      |
| 54 | 24 | 69 | Regular      | 14 | 56 | Regular      | 14 | 56 | Regular      | 37 | 62 | Regular      | 94  | 63 | Regular      |
| 55 | 12 | 34 | Desfavorable | 12 | 48 | Desfavorable | 12 | 48 | Desfavorable | 42 | 70 | Regular      | 85  | 57 | Regular      |
| 56 | 14 | 40 | Desfavorable | 9  | 36 | Desfavorable | 9  | 36 | Desfavorable | 24 | 40 | Desfavorable | 69  | 46 | Desfavorable |
| 57 | 14 | 40 | Desfavorable | 16 | 64 | Regular      | 16 | 64 | Regular      | 38 | 63 | Regular      | 94  | 63 | Regular      |
| 58 | 23 | 66 | Regular      | 13 | 52 | Regular      | 13 | 52 | Regular      | 42 | 70 | Regular      | 96  | 64 | Regular      |
| 59 | 21 | 60 | Regular      | 15 | 60 | Regular      | 15 | 60 | Regular      | 40 | 67 | Regular      | 94  | 63 | Regular      |
| 60 | 24 | 69 | Regular      | 14 | 56 | Regular      | 14 | 56 | Regular      | 49 | 82 | Favorable    | 106 | 71 | Regular      |
| 61 | 28 | 80 | Favorable    | 20 | 80 | Favorable    | 20 | 80 | Favorable    | 41 | 68 | Regular      | 104 | 69 | Regular      |
| 62 | 21 | 60 | Regular      | 16 | 64 | Regular      | 16 | 64 | Regular      | 41 | 68 | Regular      | 100 | 67 | Regular      |
| 63 | 23 | 66 | Regular      | 19 | 76 | Favorable    | 19 | 76 | Favorable    | 41 | 68 | Regular      | 105 | 70 | Regular      |
| 64 | 29 | 83 | Favorable    | 17 | 68 | Regular      | 17 | 68 | Regular      | 44 | 73 | Regular      | 106 | 71 | Regular      |
| 65 | 26 | 74 | Regular      | 20 | 80 | Favorable    | 20 | 80 | Favorable    | 33 | 55 | Regular      | 98  | 65 | Regular      |
| 66 | 23 | 66 | Regular      | 14 | 56 | Regular      | 14 | 56 | Regular      | 42 | 70 | Regular      | 100 | 67 | Regular      |
| 67 | 22 | 63 | Regular      | 8  | 32 | Desfavorable | 8  | 32 | Desfavorable | 39 | 65 | Regular      | 86  | 57 | Regular      |
| 68 | 26 | 74 | Regular      | 15 | 60 | Regular      | 15 | 60 | Regular      | 44 | 73 | Regular      | 102 | 68 | Regular      |
| 69 | 17 | 49 | Desfavorable | 9  | 36 | Desfavorable | 9  | 36 | Desfavorable | 31 | 52 | Regular      | 73  | 49 | Desfavorable |
| 70 | 28 | 80 | Favorable    | 18 | 72 | Regular      | 18 | 72 | Regular      | 45 | 75 | Regular      | 109 | 73 | Regular      |
| 71 | 22 | 63 | Regular      | 15 | 60 | Regular      | 15 | 60 | Regular      | 42 | 70 | Regular      | 97  | 65 | Regular      |
| 72 | 20 | 57 | Regular      | 12 | 48 | Desfavorable | 12 | 48 | Desfavorable | 33 | 55 | Regular      | 83  | 55 | Regular      |
| 73 | 24 | 69 | Regular      | 17 | 68 | Regular      | 17 | 68 | Regular      | 46 | 77 | Favorable    | 101 | 67 | Regular      |
| 74 | 25 | 71 | Regular      | 17 | 68 | Regular      | 17 | 68 | Regular      | 42 | 70 | Regular      | 101 | 67 | Regular      |
| 75 | 19 | 54 | Regular      | 17 | 68 | Regular      | 17 | 68 | Regular      | 39 | 65 | Regular      | 94  | 63 | Regular      |
| 76 | 24 | 69 | Regular      | 16 | 64 | Regular      | 16 | 64 | Regular      | 46 | 77 | Favorable    | 108 | 72 | Regular      |
| 77 | 23 | 66 | Regular      | 17 | 68 | Regular      | 17 | 68 | Regular      | 37 | 62 | Regular      | 97  | 65 | Regular      |
| 78 | 18 | 51 | Regular      | 16 | 64 | Regular      | 16 | 64 | Regular      | 36 | 60 | Regular      | 88  | 59 | Regular      |
| 79 | 23 | 66 | Regular      | 19 | 76 | Favorable    | 19 | 76 | Favorable    | 41 | 68 | Regular      | 105 | 70 | Regular      |
| 80 | 29 | 83 | Favorable    | 17 | 68 | Regular      | 17 | 68 | Regular      | 44 | 73 | Regular      | 106 | 71 | Regular      |
| 81 | 26 | 74 | Regular      | 20 | 80 | Favorable    | 20 | 80 | Favorable    | 33 | 55 | Regular      | 98  | 65 | Regular      |
| 82 | 23 | 66 | Regular      | 14 | 56 | Regular      | 14 | 56 | Regular      | 42 | 70 | Regular      | 100 | 67 | Regular      |
| 83 | 22 | 63 | Regular      | 8  | 32 | Desfavorable | 8  | 32 | Desfavorable | 39 | 65 | Regular      | 86  | 57 | Regular      |
| 84 | 26 | 74 | Regular      | 15 | 60 | Regular      | 15 | 60 | Regular      | 44 | 73 | Regular      | 102 | 68 | Regular      |
| 85 | 18 | 60 | Regular      | 28 | 80 | Favorable    | 18 | 72 | Favorable    | 45 | 75 | Favorable    | 109 | 73 | Favorable    |

**Tabla 18**

***Matriz de datos sobre satisfacción laboral y dimensiones***

| Significación de la |       |                  | Condiciones de |                  | Reconocimiento      |                  | Beneficios |                  |                      |                  |
|---------------------|-------|------------------|----------------|------------------|---------------------|------------------|------------|------------------|----------------------|------------------|
| N                   | tarea |                  | trabajo        |                  | personal y/o social |                  | económicos |                  | Satisfacción laboral |                  |
| 1                   | 11    | Muy insatisfecho | 11             | Muy insatisfecho | 8                   | Muy insatisfecho | 5          | Muy insatisfecho | 35                   | Muy insatisfecho |
| 2                   | 21    | Muy insatisfecho | 14             | Muy insatisfecho | 6                   | Muy insatisfecho | 6          | Muy insatisfecho | 47                   | Muy insatisfecho |
| 3                   | 21    | Muy insatisfecho | 17             | Muy insatisfecho | 7                   | Muy insatisfecho | 6          | Muy insatisfecho | 51                   | Muy insatisfecho |
| 4                   | 14    | Muy insatisfecho | 13             | Muy insatisfecho | 13                  | Insatisfecho     | 9          | Insatisfecho     | 49                   | Muy insatisfecho |
| 5                   | 14    | Muy insatisfecho | 12             | Muy insatisfecho | 7                   | Muy insatisfecho | 7          | Muy insatisfecho | 40                   | Muy insatisfecho |
| 6                   | 18    | Muy insatisfecho | 16             | Muy insatisfecho | 7                   | Muy insatisfecho | 7          | Muy insatisfecho | 48                   | Muy insatisfecho |
| 7                   | 14    | Muy insatisfecho | 13             | Muy insatisfecho | 13                  | Insatisfecho     | 9          | Insatisfecho     | 49                   | Muy insatisfecho |
| 8                   | 14    | Muy insatisfecho | 12             | Muy insatisfecho | 7                   | Muy insatisfecho | 7          | Muy insatisfecho | 40                   | Muy insatisfecho |
| 9                   | 11    | Muy insatisfecho | 10             | Muy insatisfecho | 8                   | Muy insatisfecho | 5          | Muy insatisfecho | 34                   | Muy insatisfecho |
| 10                  | 18    | Muy insatisfecho | 16             | Muy insatisfecho | 7                   | Muy insatisfecho | 7          | Muy insatisfecho | 48                   | Muy insatisfecho |
| 11                  | 17    | Muy insatisfecho | 12             | Muy insatisfecho | 6                   | Muy insatisfecho | 6          | Muy insatisfecho | 41                   | Muy insatisfecho |
| 12                  | 20    | Muy insatisfecho | 17             | Muy insatisfecho | 6                   | Muy insatisfecho | 7          | Muy insatisfecho | 50                   | Muy insatisfecho |
| 13                  | 11    | Muy insatisfecho | 10             | Muy insatisfecho | 8                   | Muy insatisfecho | 5          | Muy insatisfecho | 34                   | Muy insatisfecho |
| 14                  | 14    | Muy insatisfecho | 13             | Muy insatisfecho | 13                  | Insatisfecho     | 9          | Insatisfecho     | 49                   | Muy insatisfecho |
| 15                  | 17    | Muy insatisfecho | 14             | Muy insatisfecho | 6                   | Muy insatisfecho | 8          | Insatisfecho     | 45                   | Muy insatisfecho |
| 16                  | 24    | Insatisfecho     | 20             | Insatisfecho     | 10                  | Muy insatisfecho | 9          | Insatisfecho     | 63                   | Muy insatisfecho |
| 17                  | 22    | Muy insatisfecho | 16             | Muy insatisfecho | 9                   | Muy insatisfecho | 9          | Insatisfecho     | 56                   | Muy insatisfecho |
| 18                  | 21    | Muy insatisfecho | 17             | Muy insatisfecho | 7                   | Muy insatisfecho | 6          | Muy insatisfecho | 51                   | Muy insatisfecho |
| 19                  | 16    | Muy insatisfecho | 14             | Muy insatisfecho | 8                   | Muy insatisfecho | 6          | Muy insatisfecho | 44                   | Muy insatisfecho |
| 20                  | 24    | Insatisfecho     | 19             | Muy insatisfecho | 7                   | Muy insatisfecho | 8          | Insatisfecho     | 58                   | Muy insatisfecho |
| 21                  | 15    | Muy insatisfecho | 13             | Muy insatisfecho | 6                   | Muy insatisfecho | 6          | Muy insatisfecho | 40                   | Muy insatisfecho |
| 22                  | 22    | Muy insatisfecho | 18             | Muy insatisfecho | 9                   | Muy insatisfecho | 7          | Muy insatisfecho | 56                   | Muy insatisfecho |
| 23                  | 21    | Muy insatisfecho | 12             | Muy insatisfecho | 6                   | Muy insatisfecho | 6          | Muy insatisfecho | 45                   | Muy insatisfecho |
| 24                  | 23    | Muy insatisfecho | 21             | Insatisfecho     | 8                   | Muy insatisfecho | 7          | Muy insatisfecho | 59                   | Muy insatisfecho |
| 25                  | 21    | Muy insatisfecho | 10             | Muy insatisfecho | 7                   | Muy insatisfecho | 7          | Muy insatisfecho | 45                   | Muy insatisfecho |
| 26                  | 24    | Insatisfecho     | 19             | Muy insatisfecho | 10                  | Muy insatisfecho | 9          | Insatisfecho     | 62                   | Muy insatisfecho |
| 27                  | 24    | Insatisfecho     | 20             | Insatisfecho     | 10                  | Muy insatisfecho | 8          | Insatisfecho     | 62                   | Muy insatisfecho |
| 28                  | 24    | Insatisfecho     | 19             | Muy insatisfecho | 7                   | Muy insatisfecho | 8          | Insatisfecho     | 58                   | Muy insatisfecho |
| 29                  | 18    | Muy insatisfecho | 17             | Muy insatisfecho | 7                   | Muy insatisfecho | 5          | Muy insatisfecho | 47                   | Muy insatisfecho |
| 30                  | 18    | Muy insatisfecho | 17             | Muy insatisfecho | 7                   | Muy insatisfecho | 5          | Muy insatisfecho | 47                   | Muy insatisfecho |
| 31                  | 18    | Muy insatisfecho | 17             | Muy insatisfecho | 7                   | Muy insatisfecho | 5          | Muy insatisfecho | 47                   | Muy insatisfecho |
| 32                  | 18    | Muy insatisfecho | 16             | Muy insatisfecho | 7                   | Muy insatisfecho | 7          | Muy insatisfecho | 48                   | Muy insatisfecho |
| 33                  | 18    | Muy insatisfecho | 20             | Insatisfecho     | 6                   | Muy insatisfecho | 7          | Muy insatisfecho | 51                   | Muy insatisfecho |
| 34                  | 22    | Muy insatisfecho | 18             | Muy insatisfecho | 9                   | Muy insatisfecho | 7          | Muy insatisfecho | 56                   | Muy insatisfecho |
| 35                  | 21    | Muy insatisfecho | 17             | Muy insatisfecho | 7                   | Muy insatisfecho | 6          | Muy insatisfecho | 51                   | Muy insatisfecho |
| 36                  | 19    | Muy insatisfecho | 17             | Muy insatisfecho | 6                   | Muy insatisfecho | 7          | Muy insatisfecho | 49                   | Muy insatisfecho |
| 37                  | 24    | Insatisfecho     | 19             | Muy insatisfecho | 7                   | Muy insatisfecho | 8          | Insatisfecho     | 58                   | Muy insatisfecho |

[illegible]

|    |    |                  |    |                  |   |                  |   |                  |    |                  |
|----|----|------------------|----|------------------|---|------------------|---|------------------|----|------------------|
| 84 | 22 | Muy insatisfecho | 18 | Muy insatisfecho | 9 | Muy insatisfecho | 7 | Muy insatisfecho | 56 | Muy insatisfecho |
| 85 | 23 | Muy insatisfecho | 21 | Insatisfecho     | 8 | Muy insatisfecho | 7 | Muy insatisfecho | 59 | Muy insatisfecho |

---

### ANEXO 3. MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA EJECUCIÓN DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

**Título: Clima institucional y satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Santa Rosa de Trujillo. Año 2017**

| FORMULACION DEL PROBLEMA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | HIPÓTESIS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | OBJETIVOS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | VARIABLES                                              | MARCO TEORICO                                                                                                                                                                                                                                              | DIMENSIONES                                                                                                                                                                                                        | MÉTODOS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre clima institucional y satisfacción laboral en la institución educativa Santa Rosa, 2017?</p> <p><b>Problemas Específicas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es nivel de clima institucional en la institución educativa Santa Rosa, 2017?</li> <li>• ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en la institución educativa Santa Rosa, 2017?</li> <li>• ¿Cuál es la relación que existe entre clima institucional y significación de la tarea en la institución educativa Santa Rosa, 2017?</li> <li>• ¿Cuál es la relación que existe entre clima institucional y condiciones de trabajo en la institución educativa Santa Rosa, 2017?</li> <li>• ¿Cuál es la relación que existe entre clima institucional y beneficios económicos en la institución educativa Santa Rosa, 2017?</li> <li>• ¿Cuál es la relación que existe entre clima institucional y reconocimiento personal y/o social en la institución educativa Santa Rosa, 2017?</li> </ul> | <p><b>Hipótesis General</b></p> <p>H<sub>i</sub>: Existe relación entre clima institucional y satisfacción laboral en la institución educativa Santa Rosa, 2017.</p> <p>H<sub>0</sub>: No existe relación entre clima institucional y satisfacción laboral en la institución educativa Santa Rosa, 2017.</p> <p><b>Hipótesis Específicas:</b></p> <p>Existe relación entre clima institucional y significación de la tarea en la institución educativa Santa Rosa, 2017</p> <p>Existe relación entre clima institucional y condiciones de trabajo en la institución educativa Santa Rosa, 2017</p> <p>Existe relación entre clima institucional y reconocimiento personal y/o social en la institución educativa Santa Rosa, 2017</p> <p>Existe relación entre clima institucional y beneficios económicos en la institución educativa Santa Rosa, 2017</p> <p>Existe relación entre comunicación y satisfacción laboral en la institución educativa Santa Rosa, 2017</p> | <p><b>Objetivo General</b></p> <p>Analizar la relación que existe entre clima institucional y satisfacción laboral en la institución educativa Santa Rosa, 2017</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Determinar el nivel de clima institucional en la institución educativa Santa Rosa, 2017</p> <p>Determinar el nivel satisfacción laboral en la institución educativa Santa Rosa, 2017</p> <p>Determinar la relación que existe entre clima institucional y satisfacción laboral en la institución educativa Santa Rosa, 2017.</p> <p>Determinar la relación que existe entre clima institucional y significación de la tarea en la institución educativa Santa Rosa, 2017</p> <p>Determinar la relación que existe entre clima institucional y condiciones de trabajo en la institución educativa Santa Rosa, 2017</p> <p>Determinar la relación que existe entre clima institucional y reconocimiento personal y/o social en la institución educativa Santa Rosa, 2017</p> | <p>Clima institucional</p> <p>Satisfacción laboral</p> | <p>La Escuela de Gestalt</p> <p>Teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow</p> <p>Teoría de la motivación</p> <p>Teoría de McGregor x e y</p> <p>Teoría de Herzberg</p> <p>Teoría de McClelland</p> <p>La teoría de las expectativas de Vroom</p> | <p>Comunicación.</p> <p>Motivación</p> <p>Confianza</p> <p>Participación</p> <p>Significación de la tarea</p> <p>Condiciones de trabajo</p> <p>Reconocimiento personal y/o social</p> <p>Beneficios económicos</p> | <p>Diseño: correlacional</p> <p>Población: 109 docentes</p> <p>Muestra: 85 docentes</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: cuestionarios</p> <p>Métodos De Análisis De Investigación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estadística descriptiva</li> <li>• Registro de datos en una matriz, por variable y dimensiones (numérico y categórico).</li> <li>• Tablas de distribución de frecuencia</li> <li>• Coeficiente de correlación</li> <li>• Estadística inferencial</li> <li>• Prueba de normalidad a los datos de las</li> </ul> |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |  |  |  |                                                                                                                    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>¿Cuál es la relación que existe entre clima institucional y beneficios económicos en la institución educativa Santa Rosa, 2017?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre comunicación y satisfacción laboral en la institución educativa Santa Rosa, 2017?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre motivación y satisfacción laboral en la institución educativa Santa Rosa, 2017?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre confianza y satisfacción laboral en la institución educativa Santa Rosa, 2017?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre participación y satisfacción laboral en la institución educativa Santa Rosa, 2017?</p> | <p>Existe relación entre motivación y satisfacción laboral en la institución educativa Santa Rosa, 2017</p> <p>Existe relación entre confianza y satisfacción laboral en la institución educativa Santa Rosa, 2017</p> <p>Existe relación entre participación y satisfacción laboral en la institución educativa Santa Rosa, 2017.</p> | <p>Determinar la relación que existe entre clima institucional y beneficios económicos en la institución educativa Santa Rosa, 2017</p> <p>Determinar la relación que existe entre comunicación y satisfacción laboral en la institución educativa Santa Rosa, 2017</p> <p>Determinar la relación que existe entre motivación y satisfacción laboral en la institución educativa Santa Rosa, 2017</p> <p>Determinar la relación que existe entre confianza y satisfacción laboral en la institución educativa Santa Rosa, 2017</p> <p>Determinar la relación que existe entre participación y satisfacción laboral en la institución educativa Santa Rosa, 2017</p> |  |  |  | <p>variables y dimensiones.<br/>Prueba de Kolmogorov-Smirnov.</p> <p>Prueba de significancia:<br/>Rho Spearman</p> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|